

A standard linear barcode consisting of vertical black lines of varying widths on a white background.

3 1761 11638264 9

CA1  
SS 170  
-1983 S22

GOVT



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116382649>





THE SECOND DECADE OF MULTICULTURALISM:  
OPPORTUNITIES FOR THE FUTURE

Report of The Fourth  
Canadian Conference on  
Multiculturalism

Ottawa, October 24-25, 1981



© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. Ci 96-13/1983

ISBN 0-662-52700-3

## CONTENTS

Foreword i

Background 1

Chapter I: Multiculturalism and the Media 5

1. Key Concerns 7
2. Conference Observations 8
  - . Newspapers and Minority Group Coverage 8
  - . Advertising and Visible Minorities 10
3. Chairman's Summary 14

Chapter II: Multiculturalism and the Market Place 15

1. Key Concerns 17
2. Conference Observations 18
  - . Multiculturalism: Corporate Experiences in the Marketplace 18
3. Chairman's Summary 22

Chapter III: Multiculturalism and the Workplace 23

1. Key Concerns 25
2. Conference Observations 26
  - . Racial Discrimination at Work 26
  - . Big Business and Minority Employment 29
3. Chairman's Summary 33

Appendix 1: Minister's Speech 35

Appendix 2: Multiculturalism: Other Experiences 47

Appendix 3: Agenda 55

Appendix 4: List of Speakers/Liste des conférenciers 59

Appendix 5: List of Participants 61



## FOREWORD

When the concept of the biennial conference on Multiculturalism was first established by the Government of Canada, it was seen as an opportunity for leaders of the various ethnocultural communities to gather together regularly to consider the state of Multiculturalism in Canada.

There had been three such conferences leading up to the 10th anniversary conference. In each case they were most useful in bringing forward concerns from the grassroots.

I felt, however, that in our 10th anniversary year, it was time to set out on a new course.

The first decade of official Multiculturalism had seen a growing health within the ethnocultural communities, and a rebirth of recognition of cultural heritage which has been rewarding to many Canadians.

But the time has arrived when Canadians not deeply involved in their cultural roots should become more conscious of the policy and its intent.

Multiculturalism is not a policy to divide Canadians; it was never intended to be. Rather, it's a policy to give the opportunity to any Canadian who so chooses to be encouraged to find his or her roots, enhancing self-esteem and the ability to mix with and appreciate other Canadians in their diversity.

As we began planning the 10th anniversary biennial conference, it became clear to me that too many Canadians did not appreciate Multiculturalism as a positive policy to break down barriers and bring people together, enriched by the development of an appreciation of each other's backgrounds.

In the anniversary year, when we were taking stock of where we were going, we thought it was a good time to start out on a new road. And the new road was to explain to more Canadians, starting with the leaders of the various sectors of society, that Multiculturalism is a positive, not a negative policy. We sought to show them some of the frustrations we've learned to deal with through other sources, like my consultative council, and generally through what I had learned as a new minister.

I hoped, in short, we could start out on some new courses to make Multiculturalism a more broadly-accepted policy, one that reaches into general Canadian life and impacts positively in a more effective way.

In any society there are major forces that influence all citizens, including the media, politics at its various levels and big business.

Accordingly, I determined that the 10th anniversary biennial conference would be an appropriate occasion to try to bring together prominent Canadians of power and influence to mix with various ethnocultural and community leaders in Canada. It would provide for an exchange about barriers that may be present in keeping some Canadians from feeling they can enjoy and exercise the same level of democratic rights and respect as others.

So it is that with this 10th biennial conference we involved leaders of major industries such as Imperial Oil, Bell Canada, the Royal Bank, and Benson and Hedges. We had representatives from labor, from academia, from the legal profession. Culture was represented by the Canadian Conference of the Arts and the Association of Canadian Television and Radio Artists (ACTRA).

And, of course, we had a number of leaders from Canada's ethnocultural communities.

My purpose was not to foster confrontation, but thoughtful discussion and exchange, in the hope that Canadians would become more receptive to the astonishing riches of our collective cultures.

I hope readers of this report will find the information from this biennial worthwhile. It is just a beginning, since in this enormous country with its relatively small but extremely diverse population, the breaking down of barriers and the development of mutual respect is not a short-term task.

Hon. Jim Fleming  
Minister of State  
Multiculturalism

## BACKGROUND

In the past decade, three national conferences on Multiculturalism were organized, in 1973, 1976 and 1978, all in conjunction with annual meetings of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism (CCCM).

The 1973 and 1978 conferences were community oriented, with participants described as "informed and interested Canadians." Members of the CCCM, ethnic leaders, youth representatives, government officials, academics and persons involved in multicultural activities presented their views, read papers and participated in a number of workshops. The topics discussed at workshops included Multiculturalism and the Canadian Identity, Racism and Discrimination, Media, The Arts, Heritage Languages Retention and Multicultural Activities of the Young.

Each workshop produced a number of recommendations that were submitted for discussion at the plenary sessions. After these brief discussions, the conference adopted recommendations regarding Multiculturalism policy and programs. Through the CCCM, they were presented to the Minister of State for Multiculturalism.

The 1976 conference was structured differently. The format consisted of panel discussions by experts during the plenary sessions, and focused on a specific topic: Bilingualism and Multiculturalism as seen from the Franco-phone and the Anglophone Viewpoints.

In addition, the Non-Official Languages Study (1976) and the Majority Attitudes Study (1977) were discussed. The conference acquired a limited international dimension by virtue of a presentation by Michael Novak, Executive Director of the Ethnic Millions Political Action Committee in New York.

The Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was held in Ottawa, October 23-25, 1981. The 1981 conference theme was The Second Decade of Multiculturalism: Opportunities for the Future.

In his introductory speech, Jacques Hébert (Co-Chairman, Federal Cultural Policy Review Committee and President, Canada World Youth), explained the principles and objectives of the fourth conference:

We have gathered you together to begin an exploration of the cultural richness of Canadian society. This conference represents, in a way, a very different approach to the many discussions that have been held over the past 10 years on the subject of Multiculturalism and what it means to Canadians. Many of these discussions have been with leaders of different ethnic minority groups, but this time we decided to draw upon a different set of leaders, so we have called upon you, as representatives of the media, labor and the business sectors of Canadian society, to ponder the question with us. With your help, we hope to have some frank discussions on the subject of how Multiculturalism touches our daily life; how we can better use the mosaic that is Canada's cultural heritage to further the aim of all of us - that is, to build a stronger Canada, one that uses in a positive way all of its resources, one of the greatest of which is Canada's varied heritage.

While the policy of Multiculturalism within a bilingual framework has been the subject of much research and discussion over the past few years, many Canadians continue to view the policy from a fairly narrow perspective, and to equate it with quaint folkloric customs practiced by people outside the mainstream of Canadian society. The fact that these people, both as individuals and as groups, possess a wide range of knowledge and rich experiences, many rooted in the cultures and traditions of other places and other times, is often missed. The irony of this situation is that most of these people, and their ancestors before them, were allowed, even encouraged, to come to Canada primarily for the economic development of the country. Yet, the contributions they have made are given little, if any, conscious recognition and their vast potential for the future growth of the country is being ignored.

The purpose of the fourth conference, therefore, was to sharpen participants' awareness of the economic benefits that could accrue to them as business people, industrialists, decision-makers in the media, senior government officials, union leaders, etc., and to Canada as a whole, if they tapped fully the vast well of human resources available to them.

Three principal areas of focus at the conference were: Multiculturalism and the Media, Multiculturalism and the Marketplace and Multiculturalism

and the Workplace. Three plenary sessions were set up to address these topics, at which reports were delivered by experts from the media, the academic community, labor, and the business sector. An open discussion and question period followed the speakers' presentations at each plenary session.

While the main orientation of the conference was within the Canadian context, a broadening of perspective was achieved by presentations of the following guest speakers: The Honourable A.J. Grassby, Australian Commissioner of Human Relations, Ms. Jocelyn Barrow, Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation, and Dr. Nathan Glaser, Professor of Education and Sociology, Harvard University, U.S.A.

The Conference Chairman was Jacques Hébert, Co-Chairman of the Federal Cultural Policy Review Committee and President of Canada World Youth. Individual plenary session chairmen were: for Multiculturalism and the Media, Rhéal Bérubé, Vice-Chairman of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism (CCCM) and Director General of Continuing Education, University of Moncton; for Multiculturalism and the Marketplace, Gerry Meinzer, Vice-Chairman of CCCM and President of Real Time Data-pro Ltd.; and for Multiculturalism and the Workplace, Laurence Decore, National Chairman of the CCCM and Senior Law Partner, Decore and Co.

The opening address of the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was delivered by the Honourable Jim Fleming, Minister of State for Multiculturalism. Mr. Fleming's address appears in full elsewhere in this report (see Appendix I).



## **Chapter I**

### **MULTICULTURALISM AND THE MEDIA**

**Plenary Session Chairman - Rhéal Bérubé, Directeur,  
Développement universitaire, Université de Moncton**



## MULTICULTURALISM AND THE MEDIA

### 1. Key Concerns:

"In the media, Canada is still understood as being white."

In her speech of Saturday, October 24, 1981, Ms. Jean Augustine, Vice-Principal of the St. Francis de Sales Catholic School, Toronto, addressed the issue of Multiculturalism and the media. Her primary concern, both as parent and educator, was that young Canadians who are members of visible minorities are not being provided by the media in this country with positive images with which to relate. Referring principally to television programming and advertising, Ms. Augustine deplored stereotyping and the noticeable absence of visible minority participants. Negative reporting in all media, she pointed out, does not necessarily consist only of "bad press": the absence of visible minority persons from depictions of prestigious or desirable activities conveys the same debilitating message - "visible minority members are nonpersons." Ms. Augustine offered the telling example of Salome Bey, a Canadian performer with international status who, despite her large following and artistic reputation, has never been asked to participate in media advertising in Canada. Ms. Augustine concluded her remarks about the media by reminding the delegates that relationships in both the marketplace and the workplace are largely influenced by the perceptions directly formed by media images: "You do not exist until you can communicate your existence to others."

The Honourable A.J. Grassby underlined the problems of media stereotyping in a few brief references to the Australian press and its coverage of visible minority groups:

... in an afternoon paper in Sydney, a few years ago, before the media began to have a look at itself and clean itself up, there was a headline which read: "Greek Shoots Italian in Argument Over English Mistress." When I looked into it, I discovered that they weren't English, Italian or Greek. They were

all Australian citizens. And I have no doubt that had they won a medal at the Olympic Games, that headline would have been: "Three Aussies Win Again."

2. Conference Observations:

• Newspapers and Minority Group Coverage

"Understanding is the key, I think, to the issue of minorities, and it takes time, as you well know."

Ms. Bonnie Cornell, Assistant Managing Editor, Toronto Star, discussed the question of newspaper coverage of visible minorities and other ethnic groups. In her opening remarks, Ms. Cornell expressed her empathy with minority groups, explaining that to be female in the newspaper business is to adopt a minority posture.

The tenor of Ms. Cornell's speech comprised an examination of the past and current experience of the Toronto Star in reporting the activities of minority groups, and a look at what needs to be done in the future. The mandate of the Toronto Star, she explained, is:

... to engage in the full and frank dissemination of news and opinion and to do so as accurately, responsibly and fairly as possible. We all, at the Toronto Star, must work within that mandate. How do we do it in relation to your interests?

The Toronto Star, Ms. Cornell pointed out, assigns two full-time reporters to cover news and issues of interest to the Toronto ethnic population. It would be, she remarked, "foolish" for a local newspaper, no matter how large, to ignore the needs of such a large, growing number of constituents. In 1980-81, the Star published a variety of stories of interest to Toronto's Chinese community, as well as articles about Moslem women, German Jews and Canada's Ukrainian settlers. Direct concern with racial stereotyping was shown by the paper in an article entitled "Why Are Our TV Ads Lily White?"

The difficulty which the Star has encountered in publishing (and in giving prominence to) these and dozens of similar articles of interest to ethnic communities, is adverse reaction to this coverage from majority groups in the community:

I can tell you, as a former editor, that the reaction we get from our readers is too often that they call up and they say: "Why are you writing about these people? They are not the majority in our community." Our answer can only be that we have a responsibility to add to the information data bank of our readers and we are publishing that information in order to help them to become more aware and informed.

However, as a member of the Ontario Press Council, the Star respects genuine complaints of readers:

The press council receives public complaints relating to the accuracy and fairness of stories, and as a member of the council, we have agreed to publish the judgment of the council on the front page of the paper.

Some suggestions for the future relationship between the Toronto Star and ethnic communities and visible minority groups were offered by Ms. Cornell. First, she felt that a tendency to stress only positive factors at the expense of possible negative factors involved in an issue is a sacrifice of responsibility. Ms. Cornell remarked:

... we err too often on the side of not wanting to offend ethnic minorities, and perhaps, in the long run, we do a disservice to all groups. We will attempt to be bolder, and for that we will need your support.

Second, Ms. Cornell pointed out that a 1980 report commissioned by Beland Honderich, the Star's publisher, to assess whether or not the paper's ethnic staff balance was "in keeping with the

current ethnic makeup of our community" disclosed that it was not. In response to this imbalance, in August 1981, an affirmative action committee of several senior management representatives was formed to examine the ethnic and minority composition of all departments of the paper. The Star's commitment, therefore, will be to correct this imbalance, thus contributing to the good, not only of the community, but of the paper itself.

Ms. Cornell concluded her remarks by stressing the need of the Star for the ethnic communities' interest:

"Sometimes ... we have not done as well as we should and we ask for your continued suggestions and support."

- Advertising and Visible Minorities

"By its very nature, advertising is a very visible entity. We see it, hear it and read it every day."

Kenneth Barnes, President of the Canadian Advertising Advisory Board, in commenting on advertising and Multiculturalism, expressed his opinion that advertising is "a singularly important part of the media." Furthermore, advertising is "an essential part of our economy." In Canada, Mr. Barnes pointed out, the number one advertiser is the federal government; not only goods and services are currently advertised, but ideas as well.

Presently, the Canadian Advertising Advisory Board is working on developing guidelines respecting sexual stereotyping. In the past, it has concerned itself with such issues as the use of children in advertising, and advertising standards for such products and services as tobacco, lotteries, feminine hygiene and non-prescription drugs.

Mr. Barnes referred to two reports on the relationship between advertising and minority groups: the 1980 submission of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism to the CRTC, and the Owaisi-Bangash study on visible minorities and mass

media, which indicate that minority groups are seriously under-represented in advertisements in Canada. The CCCM report states that:

Mass media advertising is an exceptionally powerful educative force, particularly to the unsuspecting mind. Because of its persuasive influence, advertising was singled out for critical study. Indeed, data accumulated by the council in the course of its examination revealed both quantitative and qualitative neglect in the area of minority group representation.

The Owaisi-Bangash study arrived at a similar conclusion:

Our report reveals two points clearly: the visible minority groups have little or no representation in mass-media advertising; only Blacks have done marginally better. Part of the reason for this may be strong regulatory pressure in the United States to give the Black population a greater representation in both the advertising media and theatre. In fact, several U.S. TV programs now include Black series, and have become an acceptable part of Canadian TV viewing as well.

Mr. Barnes further pointed out that an interesting feature of the Owaisi-Bangash study was that, although it revealed that visible minority groups which accounted in 1978 for 1.5% of the population also represented 2.3% of persons in commercials, these roles were stereotypical representations of needy, hungry people.

Clearly, Mr. Barnes remarked, improvement and change is called for, but he also felt strongly that legislation is not the answer. Mr. Barnes' principal point respecting advertising's role in promoting Multiculturalism was that it is strictly an economic tool, not an instrument of social change; it may reflect social change, but it does not create it:

Advertisers, first and foremost, will always be pre-occupied with the bottom line. An advertisement has one purpose only, and that is to sell, or at least, to create a climate conducive to a sale. If the ad doesn't work, it will be changed. By saying to advertisers: "Not only must your ads sell, but they should reflect social issues," we are changing the primary purpose of advertising. I do not believe that is realistic.

Part of Mr. Barnes' concern in this respect was that advertisers would be more responsive to business, rather than sociological argument. A lack of research data on the kinds, locations, numbers, media preferences and purchasing power of minority groups in Canada, he indicated, is a serious constraint in persuading advertisers to acknowledge visible minorities. The scarcity of information about minority groups and their role in media advertising was revealed by Mr. Barnes in a sample of the kinds of complaint received by the Advertising Standards Council. In 1981, a total of five complaints about advertisements were received, two of which proved to be well-meant but inessential. "As you can see," Mr. Barnes concluded, "information about cultural groups in the media, even in the form of complaints, is very scarce."

Mr. Barnes did indicate, however, that his own organization was in the process of increasing available information about visible minorities in advertising. The Canadian Advertising Advisory Board was preparing at the time of the conference to conduct a national attitude survey about advertising, and Mr. Barnes' recommendation was that the survey include a portion directed towards the issue of cultural groups. Since the Multiculturalism Directorate was also contemplating research in this area, Mr. Barnes proposed to make that portion of the advisory board's survey available to the directorate, and to "offer the expertise and co-operation of the advertising industry in carrying it out."

Mr. Barnes further recommended that less formal but more frequent meetings between the advertising community and multicultural

groups should take place, and volunteered to act as an organizer on behalf of the advertising industry. He concluded by strongly reiterating the necessity for more and better research about the relationship of minority groups and advertising.

Ms. Jocelyn Barrow, a Member of the Board of Governors of the BBC, who spoke directly after Mr. Barnes, in reviewing Mr. Barnes' statement that advertising merely responds to social change but does not dictate it, expressed her persuasion that the media are, indeed, "agents for social change." The media make people

... change their habits in what they eat, what they should want to acquire to make life comfortable around them in the form of household goods and in the form of entertainment, so that in any area of life that you look at, in terms of information, education or any other area, people are affected.

The limiting and depressing effects of inadequate or stereotyped media coverage of visible minority groups limit and depress the opportunities which such groups can expect to enjoy in our society. "Beware," Mrs. Barrow warns, "of what has happened in Britain."

Questioners at the plenary session on Multiculturalism and the Media also directed their criticism at Mr. Barnes' statements about the role of advertising. For example, Dr. Wilson Head, of York University, President of the Black National Coalition of Canada, spoke of "an extreme hostility to the concept of bringing in non-white faces in advertising in the City of Toronto by some of the largest advertising agencies." Dr. Head felt that the media were, indeed, bringing about social change, but "in a way which is destructive to those of us whose skins are not white."

Mr. Barnes' responses to these objections were firm; however, in his remarks at the closing of the conference, he indicated that his viewpoint had been modified during the conference:

I'd like to suggest that the advertising industry will have to make room for better acceptance of the fact that advertising is, indeed, an instrument of social change.

Other observations during the question period of the plenary session were made by Barry McLoughlin, National Second Vice-President of ACTRA, who explained that ACTRA had recently formed an ad hoc Committee on Visible Minorities. The committee discovered that visible minority performers are severely limited in both the number and range of roles in which they are employed.

The president of an Alberta advertising agency, John Francis, also commented on the current lack of interest of his clients in hiring minority group performers. However, he did feel that there was some cause for cautious optimism: the fragmentation of the market, the breakdown of the so-called "mainstream" lifestyle seems to herald new social trends and tastes.

• Chairman's Summary:

Mr. Bérubé re-emphasized the vital importance of the media in the creation of both social and self-images for visible minorities and other ethnic groups in Canada:

I guess that Jean Augustine summarized it very well for all of us when she said: "You do not exist until you can communicate your existence to others." But to be able to communicate your existence to others, you have to know who you are as a person and as a collectivity.

Mr. Bérubé also announced in his summary that Kenneth Barnes' suggestion of holding a workshop involving the media, advertising agencies, and the CCCM was accepted by the CCCM, and that arrangements were being made with a view to holding the workshop sometime in April, 1982.

## Chapter II

### MULTICULTURALISM AND THE MARKETPLACE

Plenary Session Chairman:

Mr. Gerry Meinzer

President of Real Time Data-pro Ltd.



## MULTICULTURALISM AND THE MARKETPLACE

### 1. Key Concerns:

"We do, as a multicultural society, have certain advantages in the marketplace, both domestically and internationally."

Mr. Meinzer explained in his remarks which opened the plenary session on Multiculturalism and the Marketplace that the linguistic ability and knowledge of other cultures which Canada gains from its multicultural character are invaluable assets in the international marketplace: "We can be prepared to talk to people, not only in their own language, but to present ourselves in a way that their customs dictate when we go abroad." A good illustration of Mr. Meinzer's point was made in Mr. Fleming's opening speech:

The new mercantilism calls for a new type of corporate manager, a flexible cosmopolitan aware of cultural sensitivities, someone who can run the obstacle course of foreign customs, who can cut costs and waste by knowing how culture affects behavior, who can motivate workers with differing standards, read between lines of reports from abroad, and pinpoint the pitfalls of overselling: what is or is not acceptable. When American chicken breeders were trying to capture the Asian market by breaking down a prejudice against white birds, a religious symbol, a Canadian who knows the Far East, Donald Shaver, put on a crash program in partnership with a Japanese businessman, crossbred birds with red feathers, and put himself far in front. This is the kind of awareness we need in today's global village, and our multicultural country gives us some 70 backgrounds to draw on.

Mr. Meinzer also pointed out domestic opportunities for Canada that are created by Multiculturalism. Home production of items that previously needed to be imported, such as foreign food specialties, could now be produced in Canada. Mr. Meinzer pointed out that liver-wurst is currently being produced by Canadian-Germans who are, in turn, exporting the product to Germany.

## 2. Conference Observations:

### • Multiculturalism: Corporate Experiences in the Marketplace

Clive Chalkley, Corporate Vice-President of Nova, an Alberta corporation whose fast-growing energy company has its head office in Calgary, explained that Nova welcomes multicultural employees. Nova's worldwide employee count was approximately 9,000 at the time of the conference, and one of the most striking aspects of the company was its youth - the average age was 34. Mr. Chalkley described its work force as young, mobile and highly skilled.

One of Mr. Chalkley's major responsibilities as corporate vice-president is in the field of staff planning, "making sure the company has the right people with the right skills, in the right place, at the right time." This responsibility for personnel and his own experience as an immigrant to Canada from England have, as Mr. Chalkley pointed out, given him some insight into the expectations and feelings of those on his company's staff who come from other countries:

With the exception of refugees, perhaps, immigrants have usually gone through a period of pretty intense self-examination before severing their roots and embarking to the unknown. It is usually a fairly intense period. I have found that new immigrants tend to be flexible, adaptable, and have a do-anything attitude.

Mr. Chalkley, explaining that he was speaking primarily from personal observation, said that he was "struck by the lack of data on the impact that immigrants and their children have had, in a cultural sense, on the workforce." His own conviction was that Nova has "benefitted" from the broad cultural mixture of its employees, but he stressed once again that his impression was based on observation and instinctive feeling, rather than on research.

Seven broad issues were enumerated by Mr. Chalkley as being essential to the construction of "an enlightened, fully utilized, fully effective work force." First, a sound economy must be established as the basis of the structure. Second, encouraged by the directions indicated in the Axworthy and the Allmand reports, Mr. Chalkley recommended a resolution of the immigration-unemployment dilemma, perhaps helped by the establishment of a national manpower planning council. A third major issue was the positive assurance of the right of all Canadians to equal employment opportunities. Fourth, Mr. Chalkley emphasized that special interest groups, such as visible minorities, women and disabled persons, challenging management decisions in matters of employment and job promotion should be regarded by corporations as "a major opportunity." In this respect, he touched on a recent Conference Board report (No. 808) which indicated that 93% of the companies surveyed were, indeed, receiving pressure from various groups: 35% from ethnic groups, 22% from women, and 15% from disabled groups. Fifth, Mr. Chalkley reiterated the point made by Messrs. Meinzer and Fleming - that a company's international trading expertise would increase with an increase in the linguistic and cultural diversity of its employees. Companies should, therefore, make a conscious attempt to obtain this kind of expertise. Sixth, companies should avoid insensitivity to "the cultural differences that exist in Canada among Canadians," particularly in moving employees from one part of the country to another. Finally, Mr. Chalkley encouraged managers and employers to acquire a basic understanding of the way in which people, the most essential units of any business organization, function.

Mr. Chalkley concluded by pointing out that Canadian manufacturers and other businesses would be well advised to bear in mind the importance of foreign trade to Canadian enterprise.

The speaker immediately following Mr. Chalkley was Bob Wong, Chairman of the Board and Director of Goulding, Rose and Turner Ltd., a member company of the Toronto and Montreal stock exchanges and of the Investment Dealers' Association of Canada.

Mr. Wong first expressed his understanding of and participation in many of the concerns expressed by the participants at the conference. However, he injected a note of optimism into his opening remarks by explaining:

I am in the position to confirm that Multiculturalism is definitely playing a role in the marketplace, and in the most active type of market in the world - the stock market.

Mr. Wong attributed the rapid growth of Goulding, Rose and Turner to three principal factors: product mix diversification, geographic diversification and diverse multicultural marketing efforts. The company recognized that not only are investors from other cultural groups frequently more comfortable dealing in their own languages, but that they also might have "different investment goals, motivations and behavior." As a result, Goulding, Rose and Turner's decision to become a multicultural company was a deliberate policy decision. This has enabled the firm to deal in an effective, coordinated way with such cultural groups as the Chinese community in Toronto. The multicultural efforts of Goulding, Rose and Turner "probably account for about 15% of total sales," Mr. Wong explained.

Mr. Wong concluded his remarks by offering his congratulations to the Multiculturalism Directorate on the 10th anniversary of the adoption of the Multiculturalism policy. "I do believe," he added, "that diversity, that multicultural policy is getting better recognized and accepted in Canada."

The third speaker of the plenary session on Multiculturalism and the Marketplace was Ms. Cynthia Heide, Director of Corporate Affairs for Benson and Hedges (Canada) Inc. Ms. Heide opened her remarks by reminding the participants that:

Cultures and boundaries do not necessarily follow the same territorial configuration, and the great myth ... is that any society is or can be monocultural.

The price of the sense of belonging in a new country, she emphasized, must not be the rejection of one's cultural heritage:

Attempts at a monocultural or "melting-pot" ideal, through so-called assimilation or integration, have failed, and led the way to the frightening clashes which have marked the large-scale social disturbances of today. In this context, the concept of a multicultural society is a courageous concept which is particularly suited to the Canadian experience. It is a concept which tries to bring coherence rather than sameness to diversity and multiplicity.

Historical arenas of cultural contact, Ms. Heide pointed out, have been war and trade and commerce. Since technological warfare has effectively cancelled out interpersonal contact in battle, trade and commerce is one of the most vital means by which cultures touch one another. "Business," she remarked, "is at the very root of human exchange."

Communications programs and training and development opportunities for minority groups are necessities for companies who wish to reap the benefits of Multiculturalism:

The destinies of companies are too enmeshed with society to ignore the enlightened and economically viable concept of a multicultural society. This exciting concept, which seems so suited to our history and development, will be one of the great challenges of the decade, and it is within the corporation that policies and practices will succeed or fail.

Ms. Heide concluded her remarks by quoting Robert Frost: "I am not in favor of a homogeneous society. I want to see the cream rise to the top."

Questions at the session on Multiculturalism and the Marketplace included a query to Mr. Chalkley about the European corporate

practice of hiring those with linguistic and other multicultural skills with a deliberate eye to the international market.

Mr. Chalkley replied that, although he did not feel qualified to answer the question with respect to European corporations, he did feel that in the Canadian corporate context, progressive companies, companies interested in developing their employees for the mutual benefit of the company and the employee, are certainly looking at those things.

3. Chairman's Summary:

In his summarizing comments, Mr. Meinzer described his feelings about Multiculturalism in the marketplace as positive - that it is an enrichment of both the domestic and the foreign markets. He also pointed out that:

Multiculturalism has been truly at work in the area of small business. It's the backbone of our economy, which many immigrants have elected to involve themselves in, perhaps because the rules in corporate life were too complex, or too unlike what they were used to. They've gone on their own. They've thrived, and really contributed to this country.

Mr. Meinzer closed his remarks by re-emphasizing his belief that:

We can build our own national pride and enhance it through Multiculturalism; we can be better contributors through it, to our personal well-being, national well-being, and indeed, to the well-being of the entire trading community.

## **Chapter III**

### **MULTICULTURALISM AND THE WORKPLACE**

**Plenary Session Chairman:**

**Laurence Decore**

**Senior Law Partner, Decore and Co.**



## MULTICULTURALISM AND THE WORKPLACE

### 1. Key Concerns:

"Inter-cultural exchanges and education do not by themselves reduce racial conflict. Efforts to address racial and cultural minorities in the workplace are needed."

Ms. Jean Augustine and Mr. Fleming both, in turn, expressed well the concern they feel about discrimination in the workplace against members of visible minority groups, in terms of both initial job and promotional opportunities.

Ms. Augustine, in her speech of Saturday, October 24, 1981, pointed out that discrimination in the workplace is a double-edged sword, which destroys both the rejected employee and the rejecting employer:

Discrimination based on lack of opportunity and employment is a key issue in our society today. Corporations and businesses that hold strongly to the notion that it's their right to hire whom they wish, and to use selection processes to block the entry of minority groups into their ranks, are working against the ideals of Canadian society. Moreover, they deprive their organization of the vast wealth of skill, talent and creative ability that people bring with them to this country.

Some of the suggestions for improving the employment situation for minority group members put forward by Ms. Augustine included: improved job certification facilities for newcomers; specific training of personnel officers in the area of racial tolerance, and increased job placement facilities to assist skilled immigrants.

Mr. Fleming's remarks on the topic of Multiculturalism and the Workplace emphasized strongly the idea that discrimination against minority group members is bad for everyone, including businesses that practice it:

I think you in business ought to ask yourselves if it's

sound business practice to keep anyone from working at less than full potential, when what we need, above all, is more productivity. Ask yourselves if it's smart to bar people from succeeding, when the better off they are, the more they buy. For years, those southern American states that practiced the most discrimination had the lowest standard of living in the U.S., while the northern states with the greatest tolerance had the highest.

It's clear that the more we help others succeed, the more successful we all are. A multicultural policy that combats discrimination is not just for its victims, it's also for its practitioners. Discrimination adds to everyone's tax bill. Discrimination kills motivation, creates alienation and apathy. The hidden expense of discrimination is enormous: poverty and slums that cost us dearly in terms of welfare, health services, fire and police protection; vandalism of more than a hundred million dollars a year; resentment and hostility that lowers productivity, breeds labor and social unrest, chronic conflict and disunity.

## 2. Conference Observations:

### • Racial Discrimination at Work

Dr. Jeffrey G. Reitz, a Professor of Sociology at the University of Toronto, addressed the plenary session on Multiculturalism and the Workplace on the topic of "inter-ethnic and inter-racial relations in the workplace in Canadian society, and ... the impact or implications of some of the research that has been going on over the last two decades in this country on race relations and ethnic relations in the work place."

Dr. Reitz first recapitulated his understanding of the purpose of Multiculturalism policy, as announced in 1971:

It includes individual equality of opportunity in institutions such as schools, the workplace, politics

and the law, because penalties for cultural diversity in such institutions are incompatible with cultural freedom. In a truly multicultural society, no one is penalized for their cultural orientation or preferences; conformity to a dominant culture is not required. Beyond this, the concept of cultural freedom asserts the right of each ethnic group freely to develop its own forms of cultural expression.

Dr. Reitz enumerated the four specific means toward cultural freedom outlined in the 1971 policy, as:

- i) assistance to cultural groups, for the purposes of cultural retention;
- ii) assistance to individuals "to overcome cultural barriers to full participation in Canadian society";
- iii) inter-cultural exchanges and education;
- iv) assistance in learning an official language.

Dr. Reitz pointed out that, in the 1980s, the emphasis of the Multiculturalism Program may need to be shifted from items i) and iii), which stress cultural development, to items ii) and iv), which "relate to intergroup relations and are meant to eliminate inequalities of opportunity which may arise."

With the arrival of large numbers of visible minority newcomers to Canada in the past decade there has also arisen, according to Dr. Reitz, a flow of serious complaints about racial prejudice and discriminatory practices. He indicated further that research evidence suggests these complaints are not unfounded, that visible minority group members do, in fact, encounter "formidable barriers" to equality in the workplace. In addition, Dr. Reitz pointed out that these new visible minorities may, perhaps, have greater difficulty in being accepted than did the older European minority group immigrants.

One reason for the greater resistance to welcoming visible minorities is, as Dr. Reitz said, that increasing economic pressures in the '80s have created new social trends, which tend "away from concern over human rights and social justice, and toward ... concerns such as inflation, unemployment, energy prices and high interest rates."

Research of the last two decades on the equality of economic opportunity among visible minority and other ethnic groups in Canada indicates that "most European-origin groups in Canada have fared well in the job competition." Income equality, however, as Dr. Reitz pointed out, can not necessarily be interpreted as indicating a freedom from discrimination. Many European immigrants have restricted their job choices to areas in which their minority group forms the bulk of the work force. This type of job segregation tends to account for a large number of the higher income earners in such groups as Italians and Jews. If these workers were not segregated in this manner, their earnings might be seen to be lower than those of Anglo-Saxon workers in the same fields. This, Dr. Reitz stated, is certainly true of immigrant female employees.

Recent surveys indicate:

... most people believe that job discrimination against visible minority groups is more serious than discrimination against other groups, and racial minorities themselves are more likely than others to be aware of having experienced job discrimination.

The question now, Dr. Reitz explained, is whether the disadvantage suffered by visible minorities in terms of job discrimination is temporary or permanent. Is the current discriminatory attitude part of a transition towards acceptance, as it was for many European immigrant groups, or will it linger for generations? Dr. Reitz examined some of the factors which might affect the final answer to this question. They included: the extent of inter-group contact, a factor which sometimes, in itself, creates tensions and hostility; the public view of Multiculturalism

policy as either a positive or negative force; the nature of the national economy; and the expectations and attitudes of the second-generation of new visible minority families.

Dr. Reitz felt strongly that it is not always, as is often believed, ignorance of or lack of contact with minority groups which is at the root of discriminatory practice. Economic conflict of interest is frequently responsible for racial hatred. Those who view their job opportunities as most threatened by influxes of new cultural groups are the same persons who advocate and practice job discrimination.

One solution for the future which Dr. Reitz offered was to create better business opportunities within minority communities:

Business success in groups of European origin has been crucial to their occupational mobility and protection from discrimination in Canada, and should be actively promoted for new groups. This ethnic business emphasis is not only important as a means of combatting discrimination, but it has two other virtues: it would contribute to cultural diversity by reinforcing ethnic group life, and it would help stimulate economic activity which is important in a cost-conscious era.

- Big Business and Minority Employment

Alfred Levin, Manager of Consumer Affairs, Royal Bank of Canada, opened his speech at the plenary session on Multiculturalism and the Workplace by making some brief observations about business enterprise:

Successful corporations are practical problem-solvers and needs-satisfiers, as far as I'm concerned. Our strength lies in our ability to organize things, people and information, in order to achieve specific attainable goals over successive time periods. These time periods are short enough to enable us to control

our actions, and are long enough, at the same time, to measure our effectiveness. On top of this, as far as banking is concerned, banking is basically a people business. So all of this involves an understanding of the human condition as well as the ability to innovate and to adapt effectively to the rapidly changing environment. We have to understand that modern industry does a lot more than merely produce goods and dispense services. It really makes living conditions for human beings, whether we like it or not.

Business, therefore, because of its dependence on and involvement with people, also stands in a reciprocal relationship to society at large; social trends affect business enterprise, and business trends affect society. In addition, the business environment is a highly competitive one. The demand for skills and human resources in the workplace should, according to Mr. Levin, make business organizations "color blind." Employee selections need only be made on the basis of skills and competence.

The Royal Bank's policy with regard to Multiculturalism, Mr. Levin pointed out, has been a forward-looking one. With some 1,540 branches across Canada, and 450 branches internationally, the bank serves a very wide cross-section of cultures. Mr. Levin remarked:

... long before Multiculturalism became a byword in a formal sense, the Royal Bank operated on that basis. We publish and distribute things like Chinese and Jewish calendars, as well as booklets and information materials about our services in many languages, in addition to the two official ones in Canada. As a matter of fact, long before the B&B Commission, the Royal Bank had developed a lexicon of banking terminology in English and French which has become the basis for the dictionary of business terms published by l'Office de la langue française.

Of the 36,000 staff members of the Royal Bank, approximately 25% were born outside Canada, and many more are second or third generation members of ethnic minorities born in Canada. Figures for senior management levels show a minority group representation of 21%.

One of the ways in which the bank ensures that "personnel policies of non-discrimination are carried out on a day-to-day basis" is through the appointment of an Equal Employment Opportunity Coordinator. The coordinator's job is to monitor recruitment and promotional procedures, to determine whether or not equal opportunity practices are being followed.

Mr. Levin pointed out that, in a recent employee attitude study carried out by the Royal Bank, 81% of the respondents either agreed or tended to agree with the statement that: "The relations between employees of different ethnic backgrounds are usually good." The statement: "The people I work with usually make new employees feel welcome," elicited an 89% positive response. However, Mr. Levin admitted that even for the Royal Bank there is still some progress to be made; only 40% of the respondents agreed that: "One's ethnic background is either unimportant or very unimportant in getting a promotion in the Royal Bank."

Mr. Levin concluded his speech by re-emphasizing the importance to modern business of

... an approach which involves all cultural, all socio-economic groups, working together in a healthy interaction so that no one, single group acquires special privileges at the expense of others.

The next speaker to address the topic of Multiculturalism and the Workplace was John Fryer, President of the National Union of Provincial Government Employees (NUPGE). Mr. Fryer began with a few introductory remarks about the NUPGE. The second largest union in the country, with a membership of nearly a quarter of a million realized in only five years, the NUPGE has had to spend

"a lot of time on internal matters and not as much as we might have done in dealing with society as a whole."

Mr. Fryer expressed his feelings about the importance of acceptance in the workplace for newcomers to Canada, saying that their experience in the workplace frequently "is going to be the first concrete evidence that a new Canadian gets of what life in Canada is going to be all about."

The economic difficulties currently faced by this country, the shortage of job opportunities, according to Mr. Fryer, create a difficult environment for the happy integration of newcomers into the workplace in Canada. "I think," he remarked, "that a balance between immigration and training our own people needs to be looked at." As did Dr. Reitz, Mr. Fryer felt that economic conflict of interest is a serious basis of discriminatory practice and racial hostility. Mr. Fryer added that:

... the addition of skilled people to our workforce is a much needed reinforcement. We will continue to need such reinforcement, but a close watch must be kept on the balance between in-country training and imported skills, especially in times of high unemployment amongst our young people. We would like to see a statement of government priorities in this regard.

In closing, Mr. Fryer commended the United Steelworkers of America as a union which effectively plays a humanistic role in welcoming newcomers to Canada into the workplace:

The Steelworkers have been carrying out a program in the Toronto area for some years, in which new Canadians are assisted in learning the language of work in Canada, and at the same time are taught the necessary fundamentals to earn Canadian citizenship. The ceremony of conferring citizenship is carried out with appropriate dignity by a Citizenship Judge in the Steelworkers Union hall. This is the kind of

welcome to their new country which should be the norm, rather than the exception.

Finally, Mr. Fryer reminded the participants that if newcomers benefit from the unions' role in easing their path to acceptance and brotherhood or sisterhood with fellow workers, the unions also reap the rewards of immigrant workers' past participation in foreign labor movements, some of which are still more sophisticated than Canada's.

In the question period for the plenary session on Multiculturalism and the Workplace, Cliff Pilkey, President of the Ontario Federation of Labour, described the labor movement's initiation of an extensive information program which includes brochures, television clips and posters on the problem of racism in the province.

### 3. Chairman's Summary:

Mr. Decore expressed his firm belief in the value and necessity of Multiculturalism in the workplace in Canada. He illustrated his point with an anecdote about a businessman whose success depended, in a large measure, on his ability to communicate in a minority language:

He grew up in Alberta. He told me that he had had a burning desire to learn Russian; he said that he didn't know why, but that he did go and learn to speak it. Later, when he was visiting relatives in England, he visited a ball-point pen factory. He arranged to purchase these pens, took them to Alberta, and was now making a very good living selling them to the Russians.

The time has now passed, Mr. Decore said, when Canadians can "expect the world to come to us, and to speak English all the time."



## Appendix 1

### MULTICULTURALISM: WHO'S IT FOR?

The Honourable James Fleming  
Minister of State for Multiculturalism

Ladies and Gentlemen:

At most of these annual conferences, and countless times between, the question comes up: "Whom is Multiculturalism for?" And I think we all know what most Canadians would answer.

Even after 10 years of official Multiculturalism, those who had any answer at all would probably say, it's for the few. They'd say it's grants to help new immigrants cope with confusion. Or grants so the bigger ethnic groups can preserve their Old World customs. Their view in either case is that it's unimportant, peripheral.

The common view of Multiculturalism bears out de Tocqueville's comment that "a false notion which is clear and precise will always have more power in the world than a true principle which is obscure and involved." Multiculturalism is considered peripheral only because it's not understood.

The government didn't invent Multiculturalism, it simply recognized it. We're not just a political union of geographic regions, we're a commonwealth of more than 70 cultures. Montreal is the world's second largest French-speaking city. A majority of prairie citizens are neither Anglophone nor Francophone. Toronto schools are a United Nations where almost half the students claim a language other than English as their native tongue. No linguistic group now forms a majority - that's the Canadian reality. We're all minorities just as we're all boat people - except for those Native Canadians who got here by foot. The only difference is, some of us caught an earlier boat.

Multiculturalism isn't a social mirage or an idealistic vision. It isn't a pious bow to diversity. It's not just trotting out colorful

costumes for ceremonials and festivals. It's not a political placebo for ethnic voting blocs. It's not a marginal concern of the few, it's a central concern of us all.

Some of you may not think so, so let me rephrase the assertion. It is for every person concerned with Canadian unity and stability. It is for all academics concerned with culture and truth. For all of you in the labor movement concerned with equality. All of you in the media dependent for your subject matter on difference. For everyone dedicated to business growth.

For too long too many people have seen Multiculturalism as a weakness. Multiculturalism in Canada isn't a weakness, it's a strength. It forces people to be tolerant of difference and eccentricity, which, as John Stuart Mill has pointed out, "has generally been proportional to the amount of genius, mental vigor and moral courage" in society. New ideas don't come from people who think the same as everyone else. Einstein, Edison, Pasteur, Freud - all the great advances in human knowledge and well-being have been made by people who thought and acted differently.

That's the aim of this conference: to point out the benefits of difference. To get people to think of Multiculturalism in positive rather than negative terms. To encourage you - society's leaders - to ask yourselves, "Can we ignore it?... with what consequences?... and if we recognize it, what are the gains?" To answer everyone's question: "What's in Multiculturalism for me?"

Let me extrapolate. I'm sure everyone today is concerned about the economy, and the mainstay of the economy is our export trade. Last year it brought in 60 billion dollars, more than a quarter of our entire gross national product. Every country is pushing exports to pay higher energy bills, and many Canadian companies are phasing out traditional products in favor of those that can sell on world markets.

The competition is fierce; we need every edge we can get, and one is a knowledge of foreign languages. We've some 85,000 students enrolled in after-hours language courses run by ethnocultural groups

backed by multicultural grants. Another 70,000-80,000 are studying their heritage languages through provincial departments of education. Our Multiculturalism policy is creating a huge language pool, and if properly used this could help us in selling against our overseas competitors who have long realized the value of languages, of being able to talk to your customer.

The new global economy calls for a new type of corporate employee, someone with experience in adjusting to cultural shock. A multinational corporation working in the Middle East reports that half its employees had to be sent home prematurely. The cost per family came to something like \$55,000 not counting the cost of replacement.

The new mercantilism also calls for a new type of corporate manager, a flexible cosmopolite aware of cultural sensitivities, someone who can run the obstacle course of foreign customs, who can cut costs and waste by knowing how culture affects behavior, who can motivate workers with differing standards, read between lines of reports from abroad, and pinpoint the pitfalls of overseas selling, what is or is not acceptable. When American chicken breeders were trying to capture the Asian market by breaking down a prejudice against white birds, a religious symbol, a Canadian who knows the Far East, Donald Shaver, put on a crash program in partnership with a Japanese businessman, crossbred birds with red feathers, and put himself far in front.

This is the kind of awareness we need in today's global village, and our multicultural country gives us about 70 backgrounds to draw on. Not only does this prepare potential employees for work abroad, it offers the chance to tap the world's store of ideas, and in today's knowledge industries, it's ideas that generate growth. The Japanese admit their postwar economy grew less through original research than by developing and marketing imported knowledge. The cultural tentacles of our ethnic groups can reach into the world's knowledge centres, keeping tabs on new discoveries and innovations, a communications network that could funnel commercial intelligence into Canadian companies from every centre on earth.

The world is coming into focus as a vast web of interrelationships, and this means new opportunities abroad for Canadian firms in manufacturing, consulting and engineering. A survey by the Canadian Export Association last year found that its member firms were bidding on overseas capital projects worth 13.8 billion dollars.

And how much business we get abroad will depend in part on our country's image. A strong multicultural image of equality, tolerance and fairness will raise the country's stature and create receptive attitudes. In an age of travel a reputation builds fast by word of mouth, especially when it carries a message of hope in a world of conflict.

A country's image is also strengthened by culture, which satellites have made international, and Canada's culture owes much of its quality to its multicultural character. Immigrants founded our three ballet companies and the Canadian Opera Company. They built up most of our choirs and orchestras, set world standards of photography, and made the National Film Board the world's finest training school for a generation of animation artists. They supply a high proportion of artists in every field of culture, and culture, as France has shown, can be the handmaiden of the economy, preparing the ground for trade by instilling respect and esteem.

Progress has always derived from differentiation, from the cross-pollination of ideas and experience. Difference is a resource. We have it in Canada, and its value will grow as the world grows more interdependent. Japan doesn't have it. Germany doesn't have it. They have relatively homogeneous populations. We should use this resource. Make the most of it. Use it to raise the consciousness of Canada. Use it to back up diplomacy and the economy.

Treating those who seem different as equals is good business as well as good ethics. And yet there are those who refuse to open their minds. They look at Multiculturalism in a purely negative light. They see our Multiculturalism policy as a crutch for a disability and consciously or unconsciously they treat it as a disability. They put up barriers to integration and turn a strength into a weakness.

You'll be dealing with some of these barriers in your theme sessions. One is the media. The media play a crucial role in Multiculturalism. They can reinforce stereotypes or break them down. Show members of minority groups as deviant or normal. Set up targets for hating or liking.

I think those of you in the media should ask yourselves: "Am I broadcasting or writing for all Canadians or only the two-thirds whose origins are French or Anglo-Celtic? Do I stress racial origin in reporting favorable news as I do in reporting conflict and violence? Does my TV program reflect the very real presence of our visible minorities?"

I don't think reporting for television or print is consciously biased but the answer to all these questions, with some exceptions, must be "no."

Mass media advertising has enormous educative impact. It molds impressions, shapes perceptions, creates an image with which we can identify. Yet except in American advertising, wherein Blacks are now acceptable, visible minorities are seldom seen in TV commercials. They're seldom among the models appearing in Canadian catalogues and magazines. The ads in the media are telling us: this is a white society, and the only way to live is the WASP way. The visible minorities are mostly invisible in the Canada seen through our media, so we can't identify with them: a distortion of reality that supports discrimination.

Discrimination is a plague infesting the workplace, the suburb, the school. I think those of you dedicated to education in the primary and secondary schools should ask yourselves: "Did white Anglo-Celts make up our curriculum for other white Anglo-Celts? Does it instil self-worth in students of other colors and cultures?"

I think those of you in the labor movement and you in professional associations should ask yourselves what sense it makes to scour the world for people with badly-needed skills and then keep them from entering the ranks of their trade or profession. A 1974 study by Manpower and Immigration noted that about two-fifths of new

immigrants, even after a year in Canada, were unable to find work they'd been trained for, and one in five said the reason was that professional and trade associations refused to accept or recognize their qualifications.

I think you in business should ask yourselves if it's sound business practice to keep anyone from working at less than full potential when what we need above all is more productivity. Ask yourselves if it's smart to bar people from succeeding when the better off they are the more they buy. For years those southern American states that practiced the most discrimination had the lowest standard of living in the U.S., while the northern states with the greatest tolerance had the highest.

It's clear that the more we help others succeed the more successful we all are. A multicultural policy that combats discrimination is not just for its victims, it's also for its practitioners. Discrimination adds to everyone's tax bill. Discrimination kills motivation. It creates alienation and apathy. The hidden expense of discrimination is enormous: poverty and slums that cost us dearly in terms of welfare, health services, fire and police protection, vandalism of more than a hundred million dollars a year; resentment and hostility that lower productivity, breed labor and social unrest, chronic conflict and disunity.

Economically and socially, Multiculturalism can pay off. It pays to help people succeed. It pays to encourage self-confidence; self-worth; a feeling of pride; pride in ourselves, who we are, where we came from. The incredible turn-around in the situation of U.S. Blacks had its roots in Black pride born during the freedom marches. Our self-image often determines our future.

Quebec is sometimes cited as proof that cultural diversity spawns disunity. Multiculturalism, it's said, leads to isolation and fragmentation, weakening Canadian identity as regionalism weakens unity.

But regionalism weakens unity only when regionalism becomes me-firstism. In fact, a nation is strong when its regions are

strong, which means that region-building and nation-building must co-exist. In the same way, strong ethnic communities strengthen Canadianism.

Nationalism isn't laid on by Ottawa, it stems from communal roots. It doesn't grow in a vacuum, it's nourished by kin and community, whose interests, in turn, are secured through nationalism.

The two bases of identity may sometimes be competitive, but that doesn't mean they're mutually exclusive. My familial roots are in Scotland and I'm proud of my Scottish heritage, but that doesn't make me any less Canadian. The Jews have resisted assimilation for centuries, yet in scores of countries they're among the most responsible of citizens. Those of us who have children know that each is very different, and while at times this difference may challenge family unity, it also strengthens the family by enrichment.

We all know people who are making valued contributions to Canada while maintaining strong ethnic ties. Laurence Decore, National Chairman of the Canadian Consultative Council on Multiculturalism, is of Ukrainian heritage, but while maintaining strong cultural links he has served in the Royal Canadian Navy, on Edmonton's civic committees, and on its city council.

Canadian unity is weakened today by an adversary mentality and by negativism that spawns unconstructive dissent. We need the ties that bind, including the ethnic tie. The ethnocultural groups are the custodians of tradition, of communal feelings that counter negativism. They're organized for, not against; the ethnic bond is a positive force that cuts across all lines of conflict, including those of region and class.

There's no stronger force for unity in Canada today than the members of our minority ethnocultural groups. As newcomers they take out citizenship faster than Anglo-Celts. Their citizenship isn't an accident of birth, it's been chosen. They came here to better their lives, and when they do they're grateful, and they give their new country a high degree of loyalty. A country that supports

Multiculturalism protects their rights. It gives them a vested interest in unity, so that a passionate ethnic identity is often the core of a passionate Canadianism.

We need the ethnic groupings that Multiculturalism supports. These groups affirm a sense of identity for many citizens. They foster participation in Canadian political life. They enable members to help others just arriving. They teach immigrants English or French, Canadian customs and lifestyles. They give newcomers someplace to feel at home, bolstering their pride and security. We still need skilled immigrants, and if we want to keep them, if we want them to become good Canadians, we have to have support systems in place.

Nationalism is a political allegiance. Ethnicity is a cultural allegiance. They're not antagonistic unless each is carried to extremes. Just as region- and nation-building can co-exist and support each other so can culture-building policies strengthen Canada.

Too many of us have been brainwashed into seeing our cultural diversity as a problem. It's not diversity that's the problem, it's our refusal to accept it. The refusal of Anglo-Celts in the past to fully accept French Canada has created the problem of separatism in Quebec, and last year's referendum showed how opening our minds can help overcome it.

We have to face reality. Group identity won't decline. The growth of travel will quicken it. Improved communications will maintain it. Continuous and necessary immigration will renew it.

Even if we wanted to we couldn't abolish ethnicity. Ethnicity is what we are, it can't be dumped at the border. The Americans tried to stamp it out between 1910 and 1920. They launched one of the most remarkable monocultural campaigns in history. They used every educational device then known: training courses, union shop classes, night school classes, lectures, literature, pageants, conferences and rallies. They flooded the land with pamphlets and booklets to instil Americanism. But they failed, they failed completely, although they entrenched the myth of the melting pot.

The myth is fading fast now. Now, Polish, like Black, is beautiful. Our American neighbors are beginning to realize how much of their country's vitality is owed to its ethnic diversity.

We in a country like Canada must accept diversity. If we don't accept diversity we can't accept a country where loggers on the west coast cut trees with bark a third of a metre thick while hunters on the tundra step over birches 100 years old. If we can't accept and try to understand the people next door, regardless of their skin color and customs, how can we hope to understand people living 3,000 miles away in a countryside considerably different from ours?

For years we've tried to define a Canadian and all we've produced is a negative image: we're not French, British or American. The problem has been our refusal to see ourselves in positive terms: as a cultural mosaic, a commonwealth of cultures.

It's diversity that sets us apart. Our acceptance of it may be partial but its roots lie deep in history: in the 18th-century acceptance of French law and Catholic religion; in the 19th-century acceptance of Mennonites in Ontario. The record is stained with racism - in particular, our treatment of east-coast Blacks and west-coast Orientals - but a general tolerance of difference has been noted by foreign observers from Rudyard Kipling to Billy Graham, who declared that Canada was "blessed ... because she has been traditionally friendly to minority groups."

And fuller acceptance is on the way - if we keep on working for it. A 1977 poll showed that 64% of Canadians agreed with the statement that "it would be good to see all the ethnic groups in Canada retain their culture." Racism may seem to be increasing because more racists are leaving their closets, but every year, as more non-Anglo-Celts reach positions of influence, the movement against it gains momentum.

In fact, I'm making this movement a priority. We're launching a 1½ million-dollar public information program to help combat racism, its causes and effects, and early next year we'll be holding a National Symposium on Race Relations and the Law. And I'm confident

we'll have widespread support, witness the recent outcries against the Ku Klux Klan and B.C.'s anti-racist legislation.

More Canadians, I think, now realize how much we all have in common: a commercial structure that balances economic and social freedom, a humanitarian ethic with a sound legal foundation, a democratic political framework with common symbols: the flag, the Peace Tower, a maple leaf, a jackpine, a grain elevator. We all share a common Canadianism, a common pride in the land: its vastness, its beauty, its potential. We all share a common destiny, that's only common sense.

We have to rebuild confidence in that destiny. We have a sense of uncertainty; we have to inculcate belief. We have economic problems; we have to enlist everyone in solving them. We have a crisis of values; we have to reaffirm the ideals implicit in our Multiculturalism policy: fairness, equality, equal freedom for all. If we go on supporting and strengthening Multiculturalism, the time will come when the question "What's a Canadian?" will answer itself. A Canadian will be someone who, in a rancorous world, is tolerant: an individual, secure within, who isn't afraid of difference in others, who can draw on the past if need be while looking to the future.

The legendary Black baseball pitcher, Satchel Paige, used to say, "Don't look back, something may be gaining on you." But I'm going to look back for a moment because, from history's perspective, we're gaining on bias and discrimination.

In 1867, our Fathers of Confederation announced a new nationality: a pluralist society that would transcend differences without erasing them. In 1965, Lester Pearson unfurled a new flag, symbolizing independence, the final separation from Britain. In 1971, Pierre Trudeau launched Multiculturalism, with a ministerial program to support it. In 1981, as current Minister of Multiculturalism, I had a hand in persuading my colleagues to write the essence of that program into our new draft Charter of Rights and Freedoms. Just a single sentence, but a milestone for Multiculturalism.

It's a sentence that formally writes finis to the concept of second-class citizenry, and those of you who support Multiculturalism will know how important this is, how important it is that the Charter be in the Constitution, and that the Constitution be brought home now, while we still have the momentum that makes it possible. It will mean that everyone who consciously chose Canada as their homeland can now sink their roots in the fertile soil of legality. And we'll have a base from which to broaden our multicultural strategy, to launch programs that will benefit, not just the few, but everybody. Programs attacking the inequality that drains our national vitality. Significant programs. Programs no longer peripheral.

A new approach - a human rights approach - is in the making. Some may contend that the melting pot still bubbles beneath the mosaic, and maybe it does. But surely, if slowly, Canadians are being converted to the opinion of philosopher Alfred North Whitehead. "People of different habits," he said, "are not enemies, they are godsends."



## Appendix 2

### Multiculturalism : Other Experiences

The Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was honored by the presence of distinguished guest speakers from Australia, the United States and Great Britain, who discussed the development and progress of various aspects of multicultural policy in their countries: the Hon. A.J. Grassby, Australian Commissioner of Community Relations; Ms. Jocelyn Barrow, Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation; and Dr. Nathan Glazer, Professor of Education and Sociology, Harvard University.

#### The Honourable A.J. Grassby

In his luncheon speech of Saturday, Mr. Grassby, who was appointed to his present post in 1975, explained to the participants the background of multicultural policy in Australia, and the role of the Commissioner of Community Relations in the context of that policy.

The multicultural policy and program of the Australian government was announced in 1973, only two years after the official establishment of the Canadian Multiculturalism Directorate. Mr. Grassby said:

I would like to acknowledge the debt that we have to the announcement made by your prime minister in 1971, and adopted by the Canadian people. I am pleased to say that your example gave us inspiration and we are still following in your footsteps.

When the Racial Discrimination Act of 1975 was passed by the Australian Parliament, the post of Commissioner of Community Relations also came into being. The commissioner's job is to "combat discrimination on the grounds of race, color, ethnic background, place of birth," and to "carry out programs of education and information and cultural development to combat bigotry and the old discriminations." Since, as Mr. Grassby pointed out, 40% of the country's entire population is the result of immigration, there is in Australia, besides the large aboriginal population, a wide range of ethnic backgrounds. In Australia in 1981, he told the participants,

140 different ethnic groups, 90 languages and 80 religions were represented. In the past six years, Mr. Grassby's commission has investigated and conciliated over 5,000 cases of racial discrimination, 40% of which involved aboriginal people, "who still bear the greatest oppression in the Australian community."

It is more difficult to change people's entrenched attitudes, Mr. Grassby noted, than to write legislation concerning racial discrimination:

I think that what you have really got to do in building unity out of diversity is to tackle attitudinal discrimination at school level, and right through from day one.

In closing, Mr. Grassby reiterated his great personal enthusiasm for and belief in the value and importance of Multiculturalism:

If our neighbors who have a great world empire lose it in the next 10 or 20 years, it won't be because the rockets have got rusty, it will be because they've locked themselves into unilingual and unicultural boxes, and they've got no connection with anybody, no communication with anybody. I think this is where the Canadian resource is tremendous. I think this is where our resource in Australia is tremendous ...

#### Ms. Jocelyn Barrow

Ms. Jocelyn Barrow, who was a recipient of The Order of the British Empire in 1972 for her work in education and community relations, is a Member of the Board of Governors of the British Broadcasting Corporation. Since her immigration to Great Britain from Jamaica some 20 years ago, Ms. Barrow has spent a large portion of that time working to improve race relations in her chosen country. Among other important activities, she served as Secretary General and later as Vice-President of the Campaign Against Racial Discrimination from 1964 to 1969.

In her opening remarks, Ms. Barrow defined her impression of the multicultural ideal:

I see Multiculturalism as a question of equal opportunity; a question of equal respect; a question of equal trust and tolerance; a question of equal responsibility and benefit. That equality has to be provided by the agencies that control and influence life.

One of these controlling and influencing agencies of which Ms. Barrow spoke is the media. Using the example of video-recording equipment, she pointed out that there are many new developments in manufacturing that the public would know nothing about (and would feel no necessity for) if advertising had not informed and influenced its decision to purchase.

The young people of visible and other minority groups are particularly influenced by the media. The images they receive from the media must stress both equality of benefit and of responsibility: in this way, Ms. Barrow said, there will be some hope of avoiding the kinds of racial disturbances which occurred in Britain early in 1981.

Ms. Barrow explained that visible minority young people are experiencing a dual conflict. First, they are rejecting the values of their parents, whom they tend to view as being too accepting of racial inequity, too ready to believe in "the authority of the majority groups." Second, they are in conflict with society at large, "which they see as not providing the sort of opportunities that other people have." It is precisely these painful conflicts which lead to tension and unrest in the community.

Ms. Barrow strongly urged that such unrest and its consequences be forestalled by adequate provision of equality of opportunity (especially in employment) for young members of visible minority groups. She emphasized that such disasters can be forestalled by recounting her own experience in this area:

Twelve years ago, in Britain, I began to see that the most crucial and important area in terms of race and community relations was the concern for the young, was this question of providing the young with equality of opportunity ... Everybody felt: No, as long as we carried on tinkering on the periphery with some race relationship legislation, with the question of discrimination against adults in employment, etc., the young

people growing up and going through our schools, they felt, whether they were from visible minorities or not, would somehow find their rightful places in society.

In retrospect, Ms. Barrow saw this response as most frustrating, because something could have been done to prevent the misery of British visible minority youths, and the unrest subsequent to it. In the '60s, Britain felt that the racial conflicts experienced by the U.S. could never happen at home. Canada, Ms. Barrow warned, should not similarly ignore the lesson of what has happened in Britain.

Both of Canada's majority cultures, Ms. Barrow pointed out in conclusion, should welcome people from ethnic minorities into their ranks, to learn and work in one of the two official languages. Both French and English culture will thus become enlarged and enriched by new partakers in that heritage.

#### Dr. Nathan Glazer

Dr. Nathan Glazer, Professor of Sociology at Harvard University, is the co-author (with Senator Daniel P. Moynihan) of the 1970 book, Beyond the Melting Pot and author of Affirmative Discrimination, Ethnic Inequality and Public Policy (1975).

The topic Dr. Glazer addressed at the Fourth Canadian Conference on Multiculturalism was "Multiculturalism in the United States." In his preamble, Dr. Glazer examined briefly the common ground in the approaches to Multiculturalism of Canada, the United Kingdom, Australia and the United States:

... these four countries, to my mind, have evolved a distinctive and, indeed, unique approach to the contemporary realities of Multiculturalism and ethnic complexity. They have by no means solved the complicated problems that are inevitable when homogeneity of national background gives way to heterogeneity, but they have attacked these problems with more openness, honesty, directness, than most of the countries of the world. Ironically, they also have more of these problems to deal with, just because they have also been more generous and open to immigrants of backgrounds different from their original

settlers than most countries. In effect, they show the world there is no necessary and essential link between a national policy, a political state, and an ethnic group.

Since World War II, Dr. Glazer points out, Australia, Canada and the United States have loosened considerably restrictions on immigration and have, consequently, experienced a rise in heterogeneity. The earlier belief that "these varied peoples had to be sternly molded into a common type," so as to reproduce the homogeneity of European countries, has given way in this century to the acceptance of a "vast range of immigrants."

The source of the similarity of approach of Australia, Canada and the United States towards immigration Dr. Glazer locates in their "common historic links" to the United Kingdom:

I use the term "United Kingdom" instead of "England" because the very term shows a subtle divorce, not intended originally, but potential, between state and ethnicity. The "United Kingdom" appellation parallels our own "United States." Neither was intended to signify to the world that we were indifferent to ethnicity, that we welcomed all, that there was no such thing by nature as a United Kingdom-er or a United States-er. To say that would be to distort history ... but it did turn out, ... that both did adopt names divorced from ethnicity - and that both, along with Canada and Australia, make it easier for people of any race, language or culture to become full participants ... in their societies, than almost any other country.

During the heavy postwar influx of immigrants to European countries, Dr. Glazer pointed out, the United Kingdom offered full citizenship to immigrants, while other countries of Europe "permit the mass of their post-war immigrants to exist in a legal limbo."

Canada, Australia and the United States, then, owe their current similarity of approach to new ethnic and minority groups to the example of England, the attitudes and culture of which are original to majority groups in all three countries.

The development of a legal atmosphere of acceptance for cultural diversity in the United States has a lengthy history. In the 19th century, immigrant populations may have encountered social discrimination, but, Dr. Glazer points out, there were no legal barriers to the maintenance of immigrant cultures until near the end of the century. By 1880, laws had begun to be directed against teaching in foreign languages in American schools, a legal trend which increased in the 1920s only to be overturned, for the most part, by the Supreme Court. A modest movement towards Multiculturalism, or at least ethnic awareness, in the '30s and '40s set the general attitude towards minority groups until the 1960s:

The right to education in one's native language in public schools, for some purpose and some time, is now an established one.

Dr. Glazer explained that in the matter of current American consensus on Multiculturalism, the majority view is as follows:

Any ethnic or religious community is free to maintain its own schools, with a minimum of public regulation, and to teach in them language, culture, religion. It is free to make these all-day schools, substituting for the public schools - but if it does so it gets no direct (or almost no direct) support from taxes. It is free to limit these schools to supplementary schools, established to provide only a few hours of instruction a day.

This, Dr. Glazer pointed out, "is still the 1920s compromise." Those who do send their children to private schools do so at their own expense, while simultaneously providing support through taxation for the public school system.

More pressing questions are those involving the kind and degree of response required by the public schools to cultural and linguistic diversity. Should immigrant students be taught in their own language simply until they learn English, an approach which Dr. Glazer calls "transitional," or should the schools aim at "maintenance," that is, "ensuring, as best schools can, that they maintain fluency in their native language?"

The difficulties raised by this question are numerous. First, the traditional view the United States has of itself is violated to some extent by a multiplicity of languages. Second, because the United States plays an important role in international affairs, it is "essential that some degree of commonness in orientation exist." Third, the fate of foreign-speaking elements in American society needs to be taken into consideration:

What will be the effect of vigorous efforts to maintain competence in Spanish in the schools, particularly with Mexicans and Puerto Ricans, most of whom are from rural and working-class backgrounds? Will it be facility in two languages, as the more romantic exponents of bilingual education hope? Or will it be an incapacity in English that limits advancement in education and jobs?

Despite these concerns, however, Dr. Glazer indicated that the United States has no difficulty in accepting the existence and maintenance of foreign languages and cultures:

I believe ... that there is in the United States a glorying in the variety of the new immigration, a relaxed appreciation of the old. There is no narrow insistence that immigrant language and culture be eliminated ... In this respect, we can join Australia, and Canada, in a celebration of and modest support for Multiculturalism.



## Appendix 3

### AGENDA

#### Friday, October 23, 1981

14:00 - 18:00      **REGISTRATION**, The Room Upstairs, 27th floor, Holiday Inn, Ottawa Centre, 100 Kent Street

18:30 - 19:30      **RECEPTION**, Rooms 209/269, West Block, Parliament Buildings

19:30 - 21:30      **DINNER**, Room 200, West Block, Parliament Buildings

**OFFICIAL OPENING CEREMONIES**

Conference Chairman: Jacques Hébert  
Co-Chairman  
Federal Cultural and Policy  
Review Committee and  
President, Canada World Youth

Guest Speaker: The Honourable Jim Fleming  
Minister of State - Multiculturalism

#### Saturday, October 24, 1981

All Plenary Sessions will be held in the Main Hall of the Government of Canada Conference Centre

09:00 - 09:45      **PLENARY SESSION**

Guest Speaker: Jean Augustine  
Vice-Principal  
St. Francis de Sales Catholic School

09:45 - 10:15      **COFFEE BREAK**

10:15 - 12:15      **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Media**

Chairman: Rhéal Bérubé  
Director General of Continuing Education  
University of Moncton

Panelists: Ken Barnes  
President  
Canadian Advertising Advisory Board

Jocelyn Barrow  
Member of Board of Governors  
British Broadcasting Corporation

Denis Harvey  
Managing Editor  
Toronto Star

12:30 - 14:00           **LUNCHEON**, The Ballroom, Château Laurier

Guest Speaker: The Honourable A.J. Grassby  
Commissioner of Community  
Relations - Australia

14:00 - 16:00           **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Marketplace**

Chairman: Gerry Meinzer  
President  
Real Time Datapro Ltd.

Panelists: Clive Chalkley  
Corporate Vice-President  
Nova, An Alberta Corporation

Robert C. Wong  
Chairman of the Board and Director  
Goulding, Rose & Turner Limited

Cynthia Heide  
Director of Corporate Affairs  
Benson & Hedges (Canada) Inc.

16:00 - 16:30           **COFFEE BREAK**

16:30 - 18:30           **PLENARY SESSION: Multiculturalism and the Workplace**

Chairman: Laurence Decore  
Senior Law Partner  
Decore & Co.

Panelists: John Fryer  
President  
National Union of Provincial Government  
Employees

Jeffrey G. Reitz  
Professor of Sociology  
University of Toronto

Al Levin  
Manager of Consumer Affairs  
Royal Bank of Canada

19:30 - 21:00      **RECEPTION FOR DELEGATES**, National Press Club,  
                          165 Sparks Street

Hosted by The Honourable Jim Fleming  
Minister of State - Multiculturalism

and

Pierre Deniger, Member of Parliament - La Prairie and  
Parliamentary Secretary to the Minister of State -  
Multiculturalism

**Sunday, October 25, 1981**

Morning free

12:00 - 14:00      **BRUNCH**, The Ballroom, Château Laurier

Guest Speaker: Nathan Glazer  
Professor of Education and Sociology  
Harvard University

14:30 - 15:00      **REPORT ON PLENARY SESSIONS**

Session Chairmen

15:00 - 15:45      **OPEN DISCUSSION**

15:45 - 16:30      **SUMMATION OF CONFERENCE PROCEEDINGS**

Jacques Hébert  
Conference Chairman

19:00 - 20:30      **GALA PERFORMANCE**, National Arts Centre

20:30 - 22:00      **POST-GALA RECEPTION**, National Arts Centre

Hosted by the Honourable Jim Fleming  
Minister of State - Multiculturalism



Appendix 4

LIST OF SPEAKERS/LISTE DES CONFÉRENCIERS

JEAN AUGUSTINE  
Vice-Principal  
St. Francis de Sales  
Catholic School  
333 Firgrove Crescent  
Downsview, Ontario  
M3N 1K9  
(416) 742-3663

KEN BARNES  
President  
Canadian Advertising Advisory  
Board  
1240 Bay Street  
Suite 305  
Toronto, Ontario  
M5R 2A7  
(416) 961-6311

JOCELYN BARROW  
Member of Board of Governors  
British Broadcasting Corporation  
Broadcasting House  
Langham Place  
London W1A 1AA  
England  
1-580-4468

RHÉAL BÉRUBÉ  
Directeur  
Développement universitaire  
Université de Moncton  
Édifice Taillon  
Moncton (Nouveau-Brunswick)  
E1A 3A9  
(506) 858-4121

CLIVE CHALKLEY  
Corporate Vice-President  
Nova, An Alberta Corporation  
205 - Fifth Avenue Southwest  
Bow Valley 2 - 31st Floor  
P.O. Box 2535  
Calgary, Alberta  
T2P 2N6  
(403) 231-9100

LAURENCE DECORE  
Senior Law Partner  
Decore & Co.  
9636 - 102 A Avenue  
Edmonton, Alberta  
T5H 0G5  
(403) 425-1410

JOHN FRYER  
President  
National Union of Provincial  
Government Employees  
265 Carling Avenue  
Ottawa, Ontario  
K1S 2E1  
(613) 563-0701

NATHAN GLAZER  
Professor of Education and  
Sociology  
Graduate School of Education  
Butman Library, 4th Floor  
Harvard University  
Cambridge, Massachusetts  
U.S.A. 02138  
(617) 495-4671

THE HONOURABLE A.J. GRASSBY  
Commissioner of Community  
Relations - Australia  
Box E 280  
Canberra ACT 2600  
470-633

JACQUES HÉBERT  
 Coprésident du Comité  
 d'étude sur la politique  
 culturelle fédérale et  
 Président de  
 Jeunesse Canada Monde  
 365 avenue Laurier ouest  
 Ottawa (Ontario)  
 K1A 0C8  
 (613) 996-3901

CYNTHIA HEIDE  
 Director of Corporate Affairs  
 Benson & Hedges (Canada) Inc.  
 Place du Canada  
 1010 de la Gauchetière ouest  
 Suite 800  
 Montréal (Québec)  
 (514) 878-3471

DENIS HARVEY  
 Managing Editor  
 Toronto Star  
 Toronto, Ontario  
 M5E 1E6  
 (416) 367-2000

AL LEVIN  
 Manager of Consumer Affairs  
 Royal Bank of Canada  
 1, Place Ville Marie  
 Montreal, Quebec  
 (514) 874-6571

GERRY MEINZER  
 President  
 Real Time Datapro Ltd.  
 797 Don Mills Road  
 Don Mill, Ontario  
 M3C 1V1  
 (416) 419-0440

JEFFREY G. REITZ  
 Professor of Sociology  
 University of Toronto  
 563 Spadina Avenue  
 Toronto, Ontario  
 M5S 2J7  
 (416) 978-3411

ROBERT C. WONG  
 Chairman of the Board and Director  
 Goulding, Rose and Turner Limited  
 11 King Street West, Suite 1300  
 Toronto, Ontario  
 M5H 1A5  
 (416) 366-7701

## Appendix 5

### LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS

Ms. Silvana Anania  
Executive Director  
International YMCA  
5550 Avenue du Parc  
Montréal (Québec)  
H2V 4H1  
(514) 271-2548

Mr. Louis Applebaum  
Chairman  
Federal Cultural Policy  
Review Committee  
365 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0C8  
(613) 996-3901

Ms. Bea Arnold  
Chairperson  
Equal Rights and Opportunities  
Committee  
Manitoba Federation of Agriculture  
548 Victor Street  
Winnipeg, Manitoba  
R3G 1R2  
(204) 787-2659

Dr. Marilyn Bowman  
Associate Professor and Chairperson  
Department of Psychology  
Simon Fraser University  
Burnaby, British Columbia  
V5A 1S6  
(604) 291-3358 or (604) 291-3224

Dr. O.W. Breski  
President and  
Chief Executive Officer  
Sandoz (Canada) Limited  
385 Bouchard Avenue  
Montréal (Québec)  
(514) 631-6775

Professor John Brown  
Faculty of Business Administration  
and Commerce  
University of Alberta  
Edmonton, Alberta  
T6G 2M7  
(403) 432-2452

Mr. John Burrell  
Operations & Socio-Economic  
Affairs Division  
Foothills Pipeline (Yukon Ltd.)  
1600 Bow Valley Square  
205 - 5th Avenue Southwest  
Calgary, Alberta  
T2P 2B7  
(403) 237-1401

Ms. Rita Cadieux  
Deputy Chief Commissioner  
Canadian Human Rights Commission  
Jackson Building, 4th Floor  
257 Slater Street  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1277

Mr. Richard Canney  
Institute of Canadian Advertising  
8 King Street East  
Toronto, Ontario  
M5C 1B5  
(416) 368-2981

Mr. John D. Carroll  
International Vice-President,  
Eastern  
International Brotherhood of  
Boilermakers  
2 Dunbloor Road, Suite 107  
Islington, Ontario  
M9A 2E4  
(416) 251-6585

Mr. Walter Carson  
 Director of Public Affairs  
 Canadian Organization of Small  
 Business  
 50 River Street, Suite 200  
 Toronto, Ontario  
 M5A 3N9  
 (416) 869-3203

Mr. Roger Charest  
 President  
 CKER Radio  
 443 - 99th Street  
 Edmonton, Alberta  
 T6E 5B6  
 (406) 438-1480

Ms. Irene Chu  
 17 Cachet Parkway  
 Gromley, Ontario  
 LOH 1G0

Mr. Charles Comrie  
 Corporate Vice-President, Personnel  
 The Oshawa Group Ltd.  
 302 The East Mall  
 Islington, Ontario  
 M9B 6B8  
 (416) 236-1971

Ms. Susan E. Cornell  
 Director of Public Affairs  
 Canadian Cable Television  
 Association  
 85 Albert Street, Suite 405  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 6A4  
 (613) 232-2631

Mr. Donald Cruikshank  
 Vice-President  
 Bell Canada  
 160 Elgin Street, Room 800  
 Ottawa, Ontario  
 K1G 3J4  
 (613) 239-5881

Mr. Des Davidge  
 General Secretary of the  
 National Joint Council  
 P.O. Box 1525, Station 'B'  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 5V2  
 (613) 995-6517

Ms. Karen Dean  
 Legal Assistant  
 Farm Workers Legal Services Project  
 2406 Montrose Avenue  
 Abbotsford, British Columbia  
 V2S 3S9  
 (604) 859-7681

Dr. Audrey Doerr  
 Associate Professor  
 Department of Political Science  
 Simon Fraser University  
 Burnaby, British Columbia  
 V5A 1S6  
 (604) 291-4841

Mr. Mike Doyle  
 Ottawa Bureau Chief  
 Winnipeg Free Press  
 165 Sparks Street, 3rd Floor  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 5B9  
 (613) 236-2711

Dr. George E. Eaton  
 Department of Economics  
 Atkinson College, Room 434  
 York University  
 Toronto, Ontario  
 M3J 1P3  
 (416) 667-3235

Mr. John Economides  
 Assistant Treasure  
 Imasco Limited  
 4 Westmount Square  
 Montréal (Québec)  
 H3Z 2S8  
 (514) 937-9111

**Mr. Ed Ewasiuk**  
**Alderman**  
**City of Edmonton**  
**City Hall**  
**Edmonton, Alberta**  
**(403) 428-5936**

**Mr. Tibor Fekete**  
**Consultant**  
**Erokine Resources Limited**  
**707 - 7th Avenue Southwest**  
**Calgary, Alberta**  
**T2P 3H6**  
**(403) 264-5698**

**Mr. John Foss**  
**Association of Canadian Advertisers**  
**Suite 1010**  
**180 Bloor Street West**  
**Toronto, Ontario**  
**M5S 2V6**  
**(416) 964-3805**

**Mr. John Francis**  
**President**  
**Francis, Williams, Johnson**  
**Suite 644**  
**700 - 6th Avenue Southwest**  
**Calgary, Alberta**  
**T2P 0T8**  
**(403) 266-7061**

**Mr. Paul Fraser**  
**President**  
**Canadian Bar Association**  
**1570 - 77 Hornby Street**  
**Vancouver, British Columbia**  
**V6Z 1T3**  
**(604) 687-3216**

**M. E. Gallant**  
**Président**  
**Commission de la fonction publique**  
**du Canada**  
**L'Esplanade Laurier**  
**Ottawa (Ontario)**  
**K1A 0M7**  
**(613) 992-2788**

**Dr. John Graham**  
**Department of Economics**  
**Dalhousie University**  
**Halifax, Nova Scotia**  
**B3H 3J5**  
**(902) 424-2026**

**Mr. John Gratwick**  
**Executive Vice-President**  
**CN Montreal**  
**935 de la Gauchetière ouest**  
**17th Floor**  
**Montréal (Québec)**  
**H3C 3N4**  
**(514) 877-4713**

**M. Gilles Grenier**  
**Président**  
**Communications Grenier Ltée**  
**400, rue St-Jacques ouest**  
**Bureau 3205**  
**Montréal (Québec)**  
**H2Y 1S2**  
**(514) 288-3378**

**Dr. Arlene Guinsburg**  
**Department of History**  
**Wilfrid Laurier University**  
**75 University Avenue West**  
**Waterloo, Ontario**  
**N2L 3C5**  
**(519) 844-1970 (ext. 260)**

**Dr. Leslie Harris**  
**President**  
**Memorial University**  
**Elizabeth Avenue**  
**St. John's, Newfoundland**  
**A1B 3S5**  
**(709) 737-8213**

**Mr. Allsar Hassan**  
**Economic Council of Canada**  
**P.O. Box 527**  
**Ottawa, Ontario**  
**K1P 5V6**  
**(613) 993-1040**

Mr. William Havilland  
 Counsel-Secretary  
 Economic Council of Canada  
 P.O. Box 517  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 5V6  
 (613) 993-1634

Mr. Wilson Head  
 111 York Minster Road  
 Willowdale, Ontario  
 M2P 1M5  
 (416) 221-8227

Dr. Daniel Hill  
 20 Beveridge Drive  
 Don Mills, Ontario  
 M3A 1W9  
 (416) 447-6797

Mr. John Hobday  
 National Director  
 Canadian Conference of the Arts  
 141 Laurier Avenue West  
 Suite 707  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 5J3  
 (613) 238-3561

Mr. P.M. Hodgins  
 Canadian Mental Health Association  
 10711 - 107th Avenue  
 Suite 201B  
 Edmonton, Alberta  
 T5H 0W6  
 (403) 426-6665

Mr. Dan Iannuzzi  
 President  
 Channel 47 TV  
 545 Lakeshore Boulevard  
 West Toronto, Ontario  
 M5V 1A3  
 (416) 593-4747

Professor Joseph Jabbra  
 Department of Political Science  
 St. Mary's University  
 Halifax, Nova Scotia  
 B3H 3C3  
 (902) 429-9780

Mr. Robert Johnstone  
 Deputy Minister  
 Industry, Trade & Commerce  
 House of Commons  
 Room 333-WB  
 Ottawa, Ontario  
 K1A 0A6  
 (613) 996-1880

Dr. Bernice Kaczynski  
 Assistant Professor  
 Department of History  
 McMaster University  
 Hamilton, Ontario  
 L8S 4L9  
 (416) 525-9140 ext. 4271

Mr. Dan Kauffman  
 Project and Facilities Coordinator  
 CFRN-TV Broadcast House  
 CFRN-TV  
 Box 5030, Postal Station 'E'  
 Edmonton, Alberta  
 T5P 4C2  
 (403) 483-3311

Mr. Bill Kennedy  
 President  
 Canadian Community Newspapers  
 Association  
 Durham Chronicle, Box 230  
 Durham, Ontario  
 MOG 1R0  
 (519) 369-2504 or (416) 366-4277

Dr. Herman Konrad  
 Deputy Head of the Department  
 of Anthropology  
 University of Calgary  
 Calgary, Alberta  
 T2N 1N4  
 (403) 284-6516

**M. Gilles Labarre**  
**Adjoint aux affaires nationales**  
**Les Scouts du Canada**  
**9907, rue Parthenais**  
**Montréal (Québec)**  
**H2B 2L3**  
**(514) 382-7983**

**Ms. Penny Lipsett**  
**Manager of Communications**  
**Xerox Canada Inc.**  
**Don Mills, Ontario**  
**(416) 429-6750**

**Mr. Camille Lisio**  
**CFMB**  
**35 York Street**  
**Montréal (Québec)**  
**(514) 483-2362**

**Mr. J.G. Livingstone**  
**President**  
**Imperial Oil Limited**  
**111 St. Clair Avenue West**  
**Toronto, Ontario**  
**M4V 1N5**  
**(416) 968-4305**

**Mr. Johnny Lombardi**  
**CHIM Radio**  
**637 College Street**  
**Toronto, Ontario**  
**M6G 1B6**  
**(416) 531-9991**

**Mr. Norman MacLeod**  
**Assistant Vice-President**  
**Household Finance Corporation**  
**85 Bloor Street East**  
**Toronto, Ontario**  
**M4W 1B4**  
**(416) 960-0665**

**Mr. Ken Mah**  
**Ken's Flower Centre**  
**112 - 37 Jasper Avenue**  
**Edmonton, Alberta**  
**T5K 0L5**  
**(403) 482-2868**

**Mr. Jack McClelland**  
**President**  
**McClelland-Stewart**  
**25 Hollinger Road**  
**Toronto, Ontario**  
**M4B 3G2**

**Mr. William McKechnie**  
**President**  
**Willhurst Communications**  
**2323 Yonge Street**  
**Toronto, Ontario**  
**M4P 2C9**  
**(416) 485-7693**

**Mr. Barry McLoughlin**  
**National Second Vice-President**  
**Association of Canadian Television**  
**and Radio Artists**  
**Room 303, 376 Churchill Avenue**  
**Ottawa, Ontario**  
**K1Z 5C3**  
**(613) 729-1239**

**Dr. Kenneth McRae**  
**Honourable Secretary**  
**Royal Society of Canada**  
**Professor of Political Science**  
**Carleton University**  
**344 Wellington Street, 3rd Floor**  
**Ottawa, Ontario**  
**K1A 0N4**  
**(613) 733-4562**

**Ms. Bharati Mukherjee-Blaise**  
**115 Circular Street**  
**Saratoga Springs, New York**  
**U.S.A. 12866**  
**(518) 584-5000 ext. 328**

Mr. Harry Nichiporik  
 Senior Employment Representative  
 Hudson Bay Oil and Gas  
 700 - 2nd Street S.W.  
 Calgary, Alberta  
 T2P 0X5  
 (403) 231-3082

Mr. Jim Nininger  
 President  
 The Conference Board of Canada  
 Suite 100, 25 McArthur Road  
 Ottawa, Ontario  
 K1L 6R3  
 (613) 746-1261

M. Pierre O'Neil  
 Directeur du Service de  
 l'information  
 Radio-Canada  
 1400, boul. Dorchester est  
 Montréal (Québec)  
 H2L 2M2  
 (514) 285-2318

Mr. Bob O'Reilly  
 Assistant Vice-President  
 Corporate Affairs  
 Canadian Broadcasting Corporation  
 P.O. Box 8478  
 Ottawa, Ontario  
 K1G 3J5  
 (613) 731-3111 ext. 453

Mr. Robert Payne  
 CKEY Radio Toronto  
 1 Yonge Street  
 Toronto, Ontario  
 M5E 1E5  
 (416) 489-5200

Dr. S. Petrone  
 Professor  
 Faculty of Education  
 Lakehead University  
 Thunder Bay, Ontario  
 P7B 5E1  
 (807) 345-2121 ext. 695

Mr. Clifford Pilkey  
 President  
 Ontario Federation of Labour  
 Suite 202, 15 Gervais Drive  
 Don Mills, Ontario  
 M3C 1Y8  
 (416) 441-2731

Mr. William C. Reid  
 Secretary-Treasurer  
 National Union of Provincial  
 Employees  
 265 Carling Avenue  
 Ottawa, Ontario  
 K1S 2E1  
 (613) 563-0701

Ms. Sheila Rittenberg  
 Human Rights Analyst  
 Department of Human Resources  
 CN Montreal  
 935 de la Gauchetière ouest  
 7th Floor  
 Montréal (Québec)  
 H3C 3N4  
 (514) 877-4807

Mr. Stanley C. Roberts  
 President  
 Canadian Chamber of Commerce  
 1080 Beaver Hall Hill  
 Room 170  
 Montréal (Québec)  
 H2Z 1T2  
 (514) 866-4334

Mr. Robert Robichaud  
 Administrator  
 Canadian Conference of Teamsters  
 56 Sparks Street, Suite 500  
 Ottawa, Ontario  
 K1P 5A9  
 (613) 563-0214

Mr. David Roche  
 Executive Vice-President, Marketing  
 Joseph E. Seagram & Sons Ltd.  
 1430 Peel Street  
 Montréal (Québec)  
 H3A 1S9  
 (514) 849-5271

M. Charles Rollet  
 Directeur de l'information  
 Télé-Métropole  
 1425, Alexandre de Sève  
 Montréal (Québec)  
 H2L 4J2  
 (514) 526-9251

Mr. Robert Schulz  
 President  
 Schulz Productions  
 9 New Street  
 Toronto, Ontario  
 M5R 1PA  
 (416) 961-3000

Ms. Rosanna Scotti  
 Coordinator Multicultural Relations  
 The Municipality of Metropolitan  
 Toronto  
 City Hall  
 5th Floor, West Tower  
 Toronto, Ontario  
 M5H 2N1  
 (416) 367-8672

Mr. Ron Scrimshaw  
 Manager, Socio-Economic Affairs  
 Alberta & Saskatchewan Region  
 Foothills Pipelines (Yukon Ltd.)  
 1600 - 205, 5th Avenue S.W.  
 Calgary, Alberta  
 T2P 2V7  
 (403) 231-9642

Ms. Terri Semanyk  
 Executive Assistant to the  
 President  
 Canadian Broadcasting Corporation  
 P.O. Box 8478  
 Ottawa, Ontario  
 K1G 3J5  
 (613) 731-3111 ext. 540

Professor George Semeluck  
 Department of Chemistry  
 University of New Brunswick  
 Bag Service No. 45 222  
 Fredericton, New Brunswick  
 E3B 6E2  
 (506) 453-4782

Mr. Ernie Sentes  
 Secretary-Treasurer  
 Alberta Federation of Labour  
 11606- 149th Street  
 Edmonton, Alberta  
 T5M 3R3  
 (403) 451-0810

Dr. Evelyn Shaefer  
 Associate Professor  
 Department of Psychology  
 University of Winnipeg  
 515 Portage Avenue  
 Winnipeg, Manitoba  
 R3B 2E9  
 (204) 786-7811 ext. 268

Mr. Kevin Shea  
 Corporate Director of Programming  
 Rogers Cable Systems Incorporated  
 P.O. Box 249  
 Toronto-Dominion Centre  
 Toronto, Ontario  
 M5K 1J5  
 (416) 864-2235

Dr. Thomas Shoyama  
 School of Public Administration  
 University of Victoria  
 P.O. Box 1700  
 Victoria, British Columbia  
 V8W 2Y2  
 (604) 477-6911

Ms. Louise Shulko  
 Decore and Company  
 9636 - 102 A Avenue  
 Edmonton, Alberta  
 T5H 0G5  
 (403) 425-1410

Mme Gisèle Simard  
 Directrice du Programme de  
 traduction  
 Association des hôpitaux du Canada  
 410 rue Laurier ouest  
 Ottawa, Ontario  
 K1R 7T6  
 (613) 238-8005

**Mr. Gordon Smith**  
**Deputy Minister**  
**Ministry of State for Social Development**  
**171 Slater Street, 12th Floor**  
**Ottawa, Ontario**  
**K1A 1G3**  
**(613) 593-6333**

**Dr. Ahab Spence**  
**Indian Studies Lecturer**  
**Saskatchewan Indian Federated College**  
**University of Regina**  
**Regina, Saskatchewan**  
**S4S 0A2**  
**(306) 584-8333**

**Mr. John C. Stefanini**  
**90 Yorkleigh**  
**Toronto, Ontario**  
**(416) 675-9166**

**Mr. Herbert Stoneham**  
**Vice-President**  
**Corporate and Employee Relations**  
**The Molson Companies Limited**  
**P.O. Box 6015**  
**Toronto AMF, Ontario**  
**L5P 1B8**  
**(416) 675-5500**

**Dr. Bob Tipman**  
**Division Manager, Metallurgical Syncrude**  
**288 Ermine Crescent**  
**Fort MacMurray, Alberta**  
**T9H 4M6**  
**(403) 791-5956**

**Mr. Jan Van Bruchen**  
**President**  
**CJVB**  
**814 Richards Street**  
**Vancouver, British Columbia**  
**V6B 3A7**  
**(604) 688-9931**

**M. Jacques Vincent**  
**Analyse commerciale**  
**Centre québécois d'innovation industrielle (Montréal)**  
**École Polytechnique**  
**Université de Montréal**  
**Casier Postal 6079, Succursale 'A'**  
**Montréal (Québec)**  
**H3C 3A7**  
**(514) 344-4647**

**Mr. Dennis Wickie**  
**Director, Human Relations**  
**Inco Limited**  
**1 First Canadian Place**  
**Toronto, Ontario**  
**M5X 1C4**  
**(416) 361-7700**

**Mr. Len Woolsey**  
**General Manager, Marketing**  
**Bank of Nova Scotia**  
**Toronto Regional Office**  
**44 King Street West**  
**Toronto, Ontario**  
**M5H 1E2**  
**(416) 866-6206**

**Mr. Max Yalden**  
**Commissioner of Official Languages/**  
**Commissaire aux langues officielles**  
**66 Slater Street, 21st Floor**  
**Ottawa, Ontario**  
**K1A 0T8**  
**(613) 995-7487**

Dr. Peter Young  
Director of Coordination  
Faculty of Engineering  
Memorial University  
Elizabeth Avenue  
St. John's, Newfoundland  
A1B 3S5  
(709) 737-8000

Mr. Alfred Youngman  
Department of Native  
American Studies  
University of Lethbridge  
Lethbridge, Alberta  
T1K 3M4  
(403) 329-2635

(403) 329-2635

TIK 3M4

Leethbridge, Alberta

University of Leethbridge

American Studies

Department of Native

Mr. Alfred Youngman

(709) 737-8000

ALB 3S5

St. John's, Newfoundland

Elizabetht Avenue

Memorial University

Faculty of Engineering

Director of Coordinating

Dr. Peter Young

Mr. Gordon Smith	Deputy Minister	Ministry of State for Social Development	Ottawa, Ontario	KIA 1G3	(613) 593-6333
Mr. Jan Van Bruchem	President	CJVB	V6B 3A7	(604) 688-9931	
Mr. Jacques Vincenot	Analyse commerciale	Centre québécois d'innovation	Montreal Postal 6079, Succursale 'A'	(514) 344-4647	
Mr. Dennis Wickie	Director, Human Relations	Inco Limited	Toronto, Ontario	90 Yorkleugh	(416) 675-9166
Mr. John C. Steffanini	Vice-President	First Canadian Place	Toronto, Ontario	Mr. Herbert Stoneham	(416) 675-5500
Mr. Len Woolsey	General Manager, Marketing	Bank of Nova Scotia	Toronto Regional Office	P.O. Box 6015	The Molson Companies Limited
Mr. Max Yalden	Commissioner of Official Languages/	Bank of Nova Scotia	Toronto, Ontario	15P 1B8	Toronto AMF, Ontario
(416) 866-6206	Commissaire aux langues officielles	King Street West	Markティング	288 Ermine Crescent	Dr. Bob Tipman
(613) 995-7487	Ottawa, Ontario	King Street	Division Manager, Metallurgical	Port MacMurray, Alberta	(403) 791-5956
KIA 0T8	66 Slater Street, 21st Floor	Richards Street	Syndicude	T9H 4M6	
(613)	Ottawa, Ontario	Richards Street	Division Manager, Metallurgical		

M. Charles Rolllet	Mr. Frnile Sennet Secretary-Treasurer Mr. Evelyne Shaefer Associate Professor Dr. Evelyn Shaefer	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 Dr. Thomas Shoyama	Mr. Ron Scrimshaw Manager, Socio-Economic Affairs Aberta & Saskatchewan Region Footills Pipelines (Yukon Ltd.) 1600 - 205, 5th Avenue S.W. Calgary, Alberta T2P 2V7 (403) 231-9642
Ms. Rosanna Scotti	Coordinator Multicultural Relations The Municipality of Metropolitan Toronto City Hall 5th Floor, West Tower 5th Street M5H 2N1 (416) 367-8672	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer
Mr. Robert Schulz	President Schulz Productions 9 New Street Toronto, Ontario M5R 1PA (416) 961-3000	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer
Ms. Rosanna Scotti	Coordinator Multicultural Relations The Municipality of Metropolitan Toronto City Hall 5th Floor, West Tower 5th Street M5H 2N1 (416) 367-8672	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer
Mr. Ron Scrimshaw	Manager, Socio-Economic Affairs Aberta & Saskatchewan Region Footills Pipelines (Yukon Ltd.) 1600 - 205, 5th Avenue S.W. Calgary, Alberta T2P 2V7 (403) 231-9642	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer	Mr. Kevin Shee Corporate Director of Programming Rogers Cable Systems Incorporated P.O. Box 249 School of Public Administration University of Victoria P.O. Box 1700 Victoria, British Columbia V8W 2Y2 (604) 477-6911 ext. 268 Dr. Evelyn Shaefer
Ms Terri Semenayk	Executive Assistant to the President Canadian Broadcasting Corporation 9636 - 102 Avenue MS Louise Shulko	Ms. Louise Shulko Decorate and Company 9636 - 102 Avenue Edmonton, Alberta T5H 0G5 (403) 425-1410	Ms. Louise Shulko Decorate and Company 9636 - 102 Avenue Edmonton, Alberta T5H 0G5 (403) 425-1410
KLG 355	P.O. Box 8478 Canadian Broadcasting Corporation 9636 - 102 Avenue MS Louise Shulko	KLG 355 P.O. Box 8478 Canadian Broadcasting Corporation 9636 - 102 Avenue MS Louise Shulko	KLG 355 P.O. Box 8478 Canadian Broadcasting Corporation 9636 - 102 Avenue MS Louise Shulko
Mr. George Semeluck	Professor George Semeluck Department of Chemistry University of New Brunswick Bag Service No. 45 222 Frederiction, New Brunswick E3B 6E2 (506) 453-4782	Mr. George Semeluck Department of Chemistry University of New Brunswick Bag Service No. 45 222 Frederiction, New Brunswick E3B 6E2 (506) 453-4782	Mr. George Semeluck Department of Chemistry University of New Brunswick Bag Service No. 45 222 Frederiction, New Brunswick E3B 6E2 (506) 453-4782

Mr. Harry Nicchiporkik	Senior Employment Representative	Hudson Bay Oil and Gas	700 - 2nd Street S.W.	Calgary, Alberta	T2P 0X5	(403) 231-3082	Mr. Jim Nininger	President	The Conference Board of Canada	Suite 100, 25 MacArthur Road	Ottawa, Ontario	K1L 6R3	(613) 746-1261	M. Pierre O'Neill	Directeur du Service de l'Information	Radio-Canada	1400, boulevard Dorchester est	Montreal (Quebec)	H2L 2M2	(514) 285-2318	Mr. Bob O'Reilly	Assistant Vice-President	Canadian Broadcasting Corporation	P.O. Box 8478	Ottawa, Ontario	K1G 3J5	(613) 731-3111 ext. 453	Mr. Robert Payne	CKEY Radio Toronto	1 Yonge Street	Toronto, Ontario	M5E 1E5	(416) 489-5200
Mr. Clifford Pilkley	President	Ontario Federation of Labour	Suite 202, 15 Gertrude Street	Don Mills, Ontario	M3C 1Y8	(416) 441-2731	Mr. William C. Reid	Secretary-Treasurer	National Union of Provincial	Employees	Ottawa, Ontario	K1L 6R3	(613) 746-1261	M. Pierre O'Neill	Directeur du Service de l'Information	Radio-Canada	1400, boulevard Dorchester est	Montreal (Quebec)	H2L 2M2	(514) 285-2318	Mr. Bob O'Reilly	Assistant Vice-President	Canadian Broadcasting Corporation	P.O. Box 8478	Ottawa, Ontario	K1G 3J5	(613) 731-3111 ext. 453	Mr. Robert Payne	CKEY Radio Toronto	1 Yonge Street	Toronto, Ontario	M5E 1E5	(416) 489-5200
Mr. Harry Nicchiporkik	Senior Employment Representative	Hudson Bay Oil and Gas	700 - 2nd Street S.W.	Calgary, Alberta	T2P 0X5	(403) 231-3082	Mr. Jim Nininger	President	The Conference Board of Canada	Suite 100, 25 MacArthur Road	Ottawa, Ontario	K1L 6R3	(613) 746-1261	M. Pierre O'Neill	Directeur du Service de l'Information	Radio-Canada	1400, boulevard Dorchester est	Montreal (Quebec)	H2L 2M2	(514) 285-2318	Mr. Bob O'Reilly	Assistant Vice-President	Canadian Broadcasting Corporation	P.O. Box 8478	Ottawa, Ontario	K1G 3J5	(613) 731-3111 ext. 453	Mr. Robert Payne	CKEY Radio Toronto	1 Yonge Street	Toronto, Ontario	M5E 1E5	(416) 489-5200
Mr. Harry Nicchiporkik	Senior Employment Representative	Hudson Bay Oil and Gas	700 - 2nd Street S.W.	Calgary, Alberta	T2P 0X5	(403) 231-3082	Mr. Jim Nininger	President	The Conference Board of Canada	Suite 100, 25 MacArthur Road	Ottawa, Ontario	K1L 6R3	(613) 746-1261	M. Pierre O'Neill	Directeur du Service de l'Information	Radio-Canada	1400, boulevard Dorchester est	Montreal (Quebec)	H2L 2M2	(514) 285-2318	Mr. Bob O'Reilly	Assistant Vice-President	Canadian Broadcasting Corporation	P.O. Box 8478	Ottawa, Ontario	K1G 3J5	(613) 731-3111 ext. 453	Mr. Robert Payne	CKEY Radio Toronto	1 Yonge Street	Toronto, Ontario	M5E 1E5	(416) 489-5200
Mr. Harry Nicchiporkik	Senior Employment Representative	Hudson Bay Oil and Gas	700 - 2nd Street S.W.	Calgary, Alberta	T2P 0X5	(403) 231-3082	Mr. Jim Nininger	President	The Conference Board of Canada	Suite 100, 25 MacArthur Road	Ottawa, Ontario	K1L 6R3	(613) 746-1261	M. Pierre O'Neill	Directeur du Service de l'Information	Radio-Canada	1400, boulevard Dorchester est	Montreal (Quebec)	H2L 2M2	(514) 285-2318	Mr. Bob O'Reilly	Assistant Vice-President	Canadian Broadcasting Corporation	P.O. Box 8478	Ottawa, Ontario	K1G 3J5	(613) 731-3111 ext. 453	Mr. Robert Payne	CKEY Radio Toronto	1 Yonge Street	Toronto, Ontario	M5E 1E5	(416) 489-5200

M. GILLES LABARRE	Adjoint aux affaires nationales	Les Scouts du Canada	9907, rue Parthenais	H2B 2L3	(514) 382-7983
Mr. KEN MAH	Ken's Flower Centre	112 - 37 Jasper Avenue	Edmonton, Alberta	T5K 0L5	(403) 482-2868
Mr. JACK McCLELLAND	President	McClelland-Stewart	25 Hollinger Road	Toronto, Ontario	(416) 429-6750
Mr. WILLIAM MCKEECHNIE	Mr. Penny Lipssett	WILLIAMS COMMUNITIES	2323 Yonge Street	35 York Street	(514) 483-2362
Mr. CAMILLE LISIO	CMB	Manager of Communications	Xerox Canada Inc.	Montreal (Quebec)	(416) 968-4305
Mr. J.G. LIVINGSTON	President	WILLIAMS COMMUNITIES	Don Mills, Ontario	111 St. Clair Avenue West	(416) 968-4305
Mr. BARRY MCLOUGHLIN	National Second Vice-President	ASSOCIATION OF CANADIAN TELEVISION	Impartial Oil Limited	111 St. Clair Avenue West	(416) 968-4305
Mr. ROBERT MCLOUGHLIN	Room 303, 376 Churchill Avenue	AND RADIO ARTISTS	Toronto, Ontario	441 NYS	(416) 531-9991
(613) 729-1239	Ottawa, Ontario	K1Z 5C3	637 College Street	CHIM RADIO	(416) 531-9991
Dr. KENNETH MCRAE	Honourable Secretary	K1A 0N4	637 College Street	66 GIBRALTAR	(416) 960-0665
ROYAL SOCIETY OF CANADA	Professor of Political Science	344 Wellington Street, 3rd Floor	Toronto, Ontario	4416	(416) 960-0665
HONOURABLE SECRETARY	Carleton University	344 Wellington Street, 3rd Floor	Toronto, Ontario	4416	(416) 960-0665
DR. KENNETH MCRAE	Dr. Kenneth McRae	115 Cirecular Street	Mr. NORMAN MACLEOD	4416	(416) 960-0665
(613) 733-4562	Saratoga Springs, New York	U.S.A. 12866	Household Finance Corporation	85 BLOOR STREET EAST	(416) 960-0665
MS. BHARATI MUKHERJEE-BLAISE	115 Cirecular Street	(518) 584-5000 ext. 328	Toronto, Ontario	4416	(416) 960-0665
(613) 733-4562	(518) 584-5000 ext. 328	(416) 960-0665	Mr. ASSISTANT VICE-PRESIDENT	4416	(416) 960-0665

Mr. William Hattiland Counselor-Secretary Department of Political Social Science Professor Joseph Jabbra (902) 429-9780  
 Mr. Wilson Head 111 York Minister Road Millwooddale, Ontario M2P 1M5 (416) 221-8227  
 Mr. Wilson Head 111 York Minister Road Millwooddale, Ontario M2P 1M5 (416) 221-8227  
 Dr. Daniel Hill 20 Beveridge Drive Don Mills, Ontario M3A 1W9 (416) 447-6797  
 Mr. John Hobday National Director Canadian Conference of the Arts 141 Laurier Avenue West Suite 707 Ottawa, Ontario K1P 5J3 (413) 238-3561  
 Mr. P.M. Hodgin Canadian Mental Health Association 10711 - 107th Avenue Suite 201B Edmonton, Alberta T5H 0W6 (403) 426-6665  
 Mr. Dan Iannuzzati President Lakeshore Boulevard Channel 47 TV Mississauga, Ontario M5V 1A3 (416) 593-4747  
 Dr. Herman Konrad Deputy Head of the Department of Anthropology University of Guelph Guelph, Ontario N1G 2W1 (403) 284-6516  
 Mr. Bill Kennedy President Canadian Community Newspapers Association Durham Chronicle, Box 230 Durham, Ontario N0G 1R0 (519) 369-2504 or (416) 366-4277

Mr. Ed Ewasiuk	100 Alderman	City of Edmonton	City Hall	Edmonton, Alberta	T2B 3H6	Calgary, Alberta	707 - 7th Avenue Southwest	Eurokline Resources Limited	Executive Vice-President	Mr. John Foss	Mr. John Francis	President	Francis Williams, Johnson	Suite 644	700 - 6th Avenue Southwest	Paul Fraser	President	Memorial University	Dr. Lester Harris	(519) 844-1970 (ext. 260)	(403) 266-7061
Dr. John Graham	Department of Economics	Dalhousie University	Halifax, Nova Scotia	B3H 3J5	(902) 424-2026	Mr. John Gratiot	Mr. John Gratwick	Mr. Gilles Grenier	President	Mr. Gilles Grenier	Mr. John Foss	President	Francis Williams, Johnson	Suite 644	700 - 6th Avenue Southwest	Paul Fraser	President	Memorial University	Dr. Lester Harris	(519) 844-1970 (ext. 260)	(403) 266-7061
Dr. Ed Ewasiuk	Department of Economics	Dalhousie University	Halifax, Nova Scotia	B3H 3J5	(902) 424-2026	Mr. John Gratiot	Mr. John Gratwick	Mr. Gilles Grenier	President	Mr. Gilles Grenier	Mr. John Foss	President	Francis Williams, Johnson	Suite 644	700 - 6th Avenue Southwest	Paul Fraser	President	Memorial University	Dr. Lester Harris	(519) 844-1970 (ext. 260)	(403) 266-7061
Mr. Ed Ewasiuk	100 Alderman	City of Edmonton	City Hall	Edmonton, Alberta	T2B 3H6	Calgary, Alberta	707 - 7th Avenue Southwest	Eurokline Resources Limited	Executive Vice-President	Mr. John Foss	Mr. John Francis	President	Francis Williams, Johnson	Suite 644	700 - 6th Avenue Southwest	Paul Fraser	President	Memorial University	Dr. Lester Harris	(519) 844-1970 (ext. 260)	(403) 266-7061

Mr. Walter Carson	Director of Public Affairs	Canadian Organization of Small Business	(416) 869-3203
Mr. Des Davidge	General Secretary of the National Joint Council	P.O. Box 1525, Station "B"	(613) 995-6517
Mr. Karen Dean	Legal Assistant	Farm Workers Legal Services Project	(604) 859-7681
Ms Irene Chu	CKER Radio	Abbotsford, British Columbia	(406) 438-1480
Mr. Roger Charest	President	2406 Montrose Avenue	T6E 5B6
Ms Irene Chu	17 Cachet Parkway	2406 Montrose Avenue	Grosmoy, Ontario
Mr. Charles Cormier	Corporate Vice-President, Personnel	British Columbia Science	L0H 1G0
Mr. Mike Doyle	Mr. Mike Doyle	Department of Political	Corporate Vice-President, Personnel
(604) 291-4841	W5A 1S6	Simon Fraser University	The Oshawa Group Ltd.
Dr. Audrey Doerr	Associate Professor	Department of Political	302 The East Mall
(604) 236-2711	V5A 1S6	Science	M9B 6B8
Mr. Mike Doyle	Mr. Mike Doyle	Ottawa Bureau Chief	(416) 236-1971
Dr. George E. Eaton	Department of Economics	Minipage Free Press	165 Sparks Street, 3rd Floor
(613) 236-2711	K1P 5B9	Ottawa, Ontario	165 Sparks Street, 3rd Floor
Mr. Mike Doyle	Mr. Mike Doyle	Winnipeg Free Press	York University
(613) 236-2711	K1P 5B9	Toronto, Ontario	Atkinson College, Room 434
Dr. George E. Eaton	Department of Economics	York University	York University
(416) 667-3235	M3J 1P3	Toronto, Ontario	85 Albert Street, Suite 405
Mr. John Economides	Assistant Treasurer	Atkinson College, Room 434	Canadian Cable Television Association
(514) 937-9111	4 Westmount Square	Atkinson College, Room 434	85 Albert Street, Suite 405
Mr. John Economides	Imasco Limited	Montreal (Quebec)	Ottawa, Ontario
(514) 937-9111	Mr. John Economides	Montreal (Quebec)	160 Elgin Street, Room 800
Mr. Donald Crutkshank	Vice-President	Beil Canada	KIG 3J4
(613) 232-2631	KLP 6A4	Mr. Donald Crutkshank	(613) 239-5881

Ms. SILVANA ANNITA	Executive Director International YMCA	H2V 4H1	(514) 271-2548
Professor John Brown	Faculty of Business Administration and Commerce	T6G 2M7	(403) 432-2452
Mr. John Burrell	Mr. John Burrell Affairs Division Operations & Socio-Economic	1600 Bow Valley Square Footills Pipeline (Yukon Ltd.)	(403) 237-1401
Mr. Louis Appelbaum	Chairman Charities	205 - 5th Avenue Southwest Calgary, Alberta	365 Laurier Avenue West Revieew Committee
Mrs. Bea Arnold	Equal Rights and Opportunities Committee	1600 Bow Valley Square Footills Pipeline (Yukon Ltd.)	996-3901 K1A 0C8
Mr. Marilyn Bowman	Dr. Marilyn Bowman Associate Professor and Chairperson Institute of Canadian Advertising	257, rue Slaters Edifice Jackson, 4e Etage Deputy Chief Commissioner Canadian Human Rights Commission	787-2659 R3G 1R2
Mr. Richard Cannery	Mr. Richard Cannery Institute of Canadian Advertising	K1A 1E1 ottawa (Ontario)	(613) 995-1277
Dr. O.W. Breeskij	President and Chief Executive Officer Sandos (Canada) Limited	Toronto, Ontario M5C 1B5	156 V5A 1S6
Dr. John D. Carrillo	Mr. John D. Carrillo International Vice-President, Eastern Boilemakers International Brotherhood of 2 Dunblon Road, Suite 107 Mississauga, Ontario M9A 2E4	8 King Street East Toronto, Ontario M5C 1B5	368-2981 (416)
(416) 251-6585	251-6585 (416)	2 Dundoor Road, Suite 107 International Brotherhood of Boilemakers International Brotherhood of 2 Dunblon Road, Suite 107 Mississauga, Ontario M9A 2E4	(416) 251-6585 or (604) 291-3224

**LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS**

JACQUES HEBERT	Gerry MEINZER	President du Comité d'Étude sur La Politique culturelle fédérale et président de Jeunesse Canada Monde 365, avenue Laurier ouest Ottawa (Ontario) K1A 0C8 (613) 996-3901
GERRY MEINZER	President Real Time Datapro Ltd.	797 Don Mills Road Don Mills, Ontario M3C 1V1 (416) 419-0440
JEFFREY G. RETTZ	Professor of Sociology University of Toronto 563 Spadina Avenue Toronto, Ontario M5S 2J7 (416) 978-3411	
CYNTHIA HEIDE	DIRECTOR OF Corporate Affairs Bensoin & Headges (Canada) Inc. 1010 de la Gauchetière ouest Suite 800 Montréal (Québec) (514) 878-3471	
DENIS HARVEY	ROBERT C. WONG Chairman of the Board and Director Goulding, Rose and Turner Limited 11 King Street West, Suite 1300 Toronto, Ontario M5H 1A5 (416) 366-7701	
AL LEVIN	Manager of Consumer Affairs Royal Bank of Canada 1, Place Ville Marie Montreal, Quebec (514) 874-6571	

JEAN AUGUSTINE	Vice-Principale	St. François de Sales	Catholique School	333 Firgrove Crescent	Downsview, Ontario	M3N 1K9	(416) 742-3663
LAURENCE DECORE	Sentior Law Partner	Decorre & Co.	Edmonton, Alberta	T5H 0G5	Ottawa, Ontario	K1S 2E1	(613) 563-0701
JOHN FREYER	President	National Union of Provincial	Government Employees	265 Carling Avenue	Suite 305	Toronto, Ontario	56R 2A7
KEN BARNES	President	Canadian Advertising Advisory	Board	1240 Bay Street	Member of Board of Governors	JOCELYN BARROW	(416) 961-6311
		British Broadcasting Corporation		265 Carling Avenue	Broadcasting House	London M1A 1AA	1-580-4468
NATHAN GLAZER	Sociology	Professor of Education and	Graduate School of Education	Butman Library, 4th Floor	Graduate University	England	EGLAND BERUBE
				Harvard University	Cambridge, Massachusetts	Universite de Moncton	DEVELOPPEMENT UNIVERSITAIRE
THE HONOURABLE A.J. GRASSBY	Commissioner of Community	Relations - Australia	Box E 280	Butman Library, 4th Floor	Cambridge, Massachusetts	Edifice Tatillon	ELA 3A9
				Graduate School of Education	Box Vallery 2 - 31st Floor	NOVA, An Alberta Corporation	CLIVE CHALKLEY
(617) 495-4671				Harvard University	P.O. Box 2535	205 - Fifth Avenue Southwest	WAGARRY, ALBERTA
U.S.A. 02138				Butman Library, 4th Floor	Box 22P ZN6		
470-633				Graduate School of Education			(403) 231-9100
				Harvard University			

**LIST OF SPEAKERS/LISTE DES CONFÉRENCIERS**



L'Institut de recherches politiques a contribué à l'organisation de la conférence.

Ministre d'Etat au Multiculturalisme  
offert par l'honorable Jim Flaming

20h30 - 22h00 RECEPTION

19h00 - 20h30 GALA au Centre national des arts

Président de la conférence  
Jacques Hebert

15h45 - 16h30 RESUME DES DELIBERATIONS

15h00 - 15h45 DISCUSSION

Présidents des séances

14h30 - 15h00 RAPPORT SUR LES SEANCES PLÉNIERES

Université Harvard  
Professeur d'éducation et de sociologie  
Conférencier: Nathan Glazer

12h00 - 14h00 BRUNCH, Salle de Bal du Château Laurier

Matinée libre

Le dimanche 25 octobre

Multiculturalisme  
Secrétaire parlementaire du Ministre d'Etat au  
Pierre Denigré, député de La Prairie et

et

Ministre d'Etat au Multiculturalisme  
offert par l'honorable Jim Flaming

19h30 - 21h00 RECEPTION À L'INTENTION DES DELEGUEES AU CERCLE NATIONAL  
des journalistes du Canada 165, rue Sparks

Banque Royale du Canada  
Secteur des consommateurs  
Directeur  
AL Levitt

12h30 - 14h00	DENNINER, Salle de Bal du Château Laurier	Conférencier: L'honorable A.J. Grassy Membre du conseil d'administration Britisch Broadcasting Corporation Denis Harvey Toronto Star
14h00 - 16h00	SÉANCE PLÉNIÈRE: Le multiculturalisme et le monde des affaires	Président: Gerry Meinzner Président Real Time Data-Pro Ltd. Members du panel: Clive Chalkley Nova Corporation Vice-président Members du panel: Clive Chalkley
16h00 - 16h30	PAUSE CAFÉ	Président: Robert C. Wong Président du conseil d'administration et direction Goulding, Rose & Turner Ltd. Cynthia Heide Directrice des affaires publiques Benson & Hedges (Canada) Inc.
16h30 - 18h30	SÉANCE PLÉNIÈRE: Le multiculturalisme et le travail	Président: Laurence Decore Associe de l'étude Decoré & Co. Members du panel: John Fryer Président du Syndicat national de la fonction publique provinciale Professeur Jeffrey G. Reitz Université de Toronto

		<u>Le vendredi 23 octobre</u>
14h00 - 18h00	INSCRIPTION, "The Room Upstairs", 27e étage, Holliday Inn - Ottawa Centre - 100, rue Kent	Ordre du jour
18h30 - 19h30	RECEPTION D'ACCUEIL, pièces 209/269, Edifice de l'Ouest, Colline du Parlement	
19h30 - 21h30	DîNER, place 200, Edifice de l'Ouest, Colline du Parlement	
9h00 - 9h45	CONFÉRENCE PLENIÈRE Toutes les séances plénières se tiendront au Centre des conférences du Gouvernement du Canada	
9h45 - 10h15	PAUSE CAFÉ	
10h15 - 12h15	SEANCE PLENIÈRE: Le multiculturalisme et les médias	
	Président: RheaL Berube Directeur Développement universitaire Université de Moncton	
	Membres du panel: Ken Barnes	
	de la publicité au Canada Président du Bureau consultatif	
	Annexe III	

Le samedi 24 octobre

	CONFÉRENCE PLENIÈRE Ministre d'état au Multiculturalisme Honorable Jim Flimony
	Conférencier: Jacques Hébert Coprésident du Comité d'étude sur la politique culturelle fédérale et Canada-Monde
	Conférencier: L'honorable Jim Flimony Ministre d'état au Multiculturalisme
9h00 - 9h45	CONFÉRENCE PLENIÈRE
10h15 - 12h15	PAUSE CAFÉ
	St. Francis de Sales Catholic School Directrice associative
	Conférencier: Jean Augustin
	St. Francis de Sales Catholic School Développement universitaire Université de Moncton
	Président: RheaL Berube Directeur
	Members du panel: Ken Barnes
	de la publicité au Canada Président du Bureau consultatif

je crois (...) que les Etats-Unis s'enorgueillissent de la diversité de leurs nouveaux immigrants (...) Au contraire d'essence d'esprit n'y banning la langue et la culture des immigrants (....) À cet égard, nous pouvons nous joindre à l'Australie et au Canada pour célébrer le multiculturalisme et y apporter un modeste appui.

cultures étrangères :  
En dépit de ces incertitudes, a note M. Glazer, Les Américains acceptent sans difficulté l'existence et le maintien dans leur pays de langues et de

d'emploi ?  
Quel sera, par exemple, le résultat des efforts déployés à l'école pour assurer la survie de l'espagnol, particulièrement pour les Mexicains et les Portoricains, qui appartiennent, pour la plupart, à la classe ouvrière ou rurale ? Est-ce que ce sera la facilité de s'exprimer en deux langues, comme le voudrait les défenseurs idéalistes de l'éducation bilingue ? Ou bien l'ignorance de l'anglais, ce qui entraîne la formation scolaire et l'limite les possibilités vera la langue ?

ameriquaine :  
Les difficultés que soulèvent ces questions sont nombreuses. D'abord, une multiculturelle de langues ne s'accorde pas avec la conception traditionnelle d'une Amérique se font de leur pays. Ensuite, parce que les Etats-Unis jouent un rôle important sur la scène internationale, il doit absolument y exister un certain degré d'homogénéité. Enfin, il faut prendre en considération le sort qu'attendent les personnes de langue étrangère dans la société américaine.

Elèves conservent leur langue maternelle ?  
Aujourd'hui, on s'interroge sur le type d'enseignement que les écoles publiques doivent dispenser aux élèves de culture et de langue étrangères. Faut-il les instruire dans leur propre langue, jusqu'à ce qu'ils sachent l'anglais - ce que M. Glazer appelle une forme de "transmission" - ou les écoles doivent-elles veiller, autant qu'elles le peuvent, à ce que les familles étrangères - celles qui envahissent le pays, est en fait le compromis des arrangements, a fait remarquer M. Glazer, est en fait le compromis des années 20. Les familles qui envahissent leurs enfants à l'école privée le font à leurs propres frais et patient, en plus, l'importante à financer le système scolaire public.

Cet arrangement, a fait remarquer M. Glazer, est en fait le compromis des années 20. Les familles qui envahissent leurs enfants à l'école privée le font à leurs propres frais et patient, en plus, l'importante à financer le système scolaire public.

Il état. L'enseignement donné dans ces écoles peut aussi n'être qu'un compromis de celui qui dispense les établissements publics et ne dure que quelques heures par jour.

M. Glazier a pour suivi en soulignant que, pendant la période d'émigration massive d'après-guerre vers les pays européens, le Royaume-Uni avait offert la pleine nationalité à ses immigrants, tandis que d'autres pays d'Europe n'eoccupaient même pas de donner aux Juifs un statut légal.

L'attitude analogue du Canada, de l'Australie et des Etats-Unis à l'égard des nouveaux groupes ethniques minoritaires leur vient donc de l'Angleterre, même partie des groupes majoritaires des trois pays.

Au Etats-Unis, le cadre législatif de la reconnaissance de la diversité culturelle a mis longtemps à se former. Au XIXe siècle, les immigrants ont sans doute souffert de discrimination sociale mais, souligne M. Glazier, il n'y avait pas d'obstacles juridiques au maintien de leur culture, jusqu'à vers la fin du siècle. En 1880, on commenga à adopter des lois interdisant, dans les écoles américaines, l'enseignement en langue étrangère.

Cette tendance s'accen tua pendant les années 1920, mais dès déclinaisons de la Cour suprême en arrêterent en grande partie le développement. Dans les années 30 et 40 s'amorça un modeste mouvement en faveur du multiculturalisme ou, du moins, une prise de conscience de l'existence des groupes ethniques, qui modela, jusque dans les années 60, l'attitude générale à l'égard des minorités :

M. Glazier a expliqué quelle était l'option américaine en matière de multiculturelisme :

Le droit à l'enseignement dans sa langue maternelle dans les écoles publiques, d'abord admis pour un but et pendant un temps précis, est maintenant un fait acquis.

Tout groupe religieux ou ethnique est libre d'avoir ses propres écoles - pourvu qu'elles soient assujetties à un minimum de règlements publics - et d'y enseigner sa langue, sa culture, sa religion. On peut y offrir un enseignement

complet qui remplace celui des écoles publiques mais, dans ce cas, le groupe ne regoit aucune aide (ou très peu) de

Je parle du "Royaume-Unit" plutôt que de l'"Angleterre", parce que cette première appellation indique une distinction subtile, non visible au départ, mais visible, entre l'Etat et l'ethnie. "Royaume-Unit" fait penser à "Etats-Unis". Ces noms n'ont pas été choisis, à l'origine, pour indiquer que les pays qui les portent sont indifférents à l'origine ethnique, que leurs portes sont ouvertes à tous, qu'il existe des pays qui les portent tout en étant très différents entre eux. Les deux nations ont adopté des noms qui n'ont rien à voir avec leurs traditions ou leur histoire... Il n'en reste pas moins que (...) les deux nations ont adopté des noms qui n'ont rien à voir avec un peuple en particulier et qu'elles ont, comme le Canada et les Unites". Affirmer une telle chose, ce serait dénaturer l'histoire. Par nature, de "Royaume-Unies" ou d'"Etats-Unites". Ces noms n'ont pas été choisis, à l'origine, pour indiquer que les pays qui les portent sont indifférents à l'origine ethnique, que leurs portes sont ouvertes à tous, qu'il existe des pays qui les portent tout en étant très différents entre eux. Les deux nations ont adopté des noms qui n'ont rien à voir avec un peuple en particulier et qu'elles ont, comme le Canada et les Unites".

Députés la Deuxième Guerre mondiale, a déclaré M. Glazier, l'Australie, le Canada et les Etats-Unis ont grandement associé leurs politiques d'immigration, ce qui a rendu leur population encore plus hétérogène. L'idée que tous ces gens d'origines diverses devaient être coulés au même moule de manière à recréer l'homogénéité des pays européens appartenant à une époque révolue. Maintenant on accepte une grande diversité d'immigrants.

... Ces quatre pays ont, à mon avis, une façons très partielles de cultiver, je dirais même unique, d'aborder la situation contemporaine du multiculturalisme et des groupes ethniques. Ils sont loin d'avoir résolu les problèmes culturels, mais ils ont homologéne d'origine, devient hétérogène; mais les ont complèxes qui surgissent inévitablement lorsqu'une nation, plus ouvert que la plupart des autres pays du monde. Et certains problèmes sont, chez eux, plus nombreux parce que, juste à l'égard des immigrants une attitude plus généreuse et ouverte que leurs premiers colonisateurs. En fait, ils prouvent au monde entier qu'il existe pas de lien nécessaire et essentiel entre un régime politique, un Etat et un groupe ethnique.

ralisme :

Pour commencer, M. Glazer a montré brièvement ce que le Canada, le Royaume-Uni, l'Amérique et les États-Unis ont en commun en matière de multiculturalisme : l'exposé de M. Glazer portait sur le multiculturalisme aux États-Unis.

#### Inequality and Public Policy (1975).

M. Nathan Glazer, professeur de sociologie à l'université Harvard, est l'auteur de Beyond the Melting Pot (1970), écrit en collaboration avec l'enseignant Daniel P. Moynihan, et de Affirmative Discrimination, Ethnic

#### M. Nathan Glazer

Les deux groupes culturels majoritaires du Canada, à-t-elle souligné en conclusion, devraient accueillir dans leurs rangs les minorités ethniques pour que celles-ci puissent s'épanouir et travailler dans l'une ou l'autre des langues officielles. Les cultures transgés et anglaises se trouvent enracinées par ces nouvelles venues qui prennent part à leur héritage.

Retrospectivement, Mme Barrow trouvait cette attitude très irritante, car on aurait pu faire quelque chose pour prévenir les difficultés des jeunes britanniques de minorités visibles et les troubles sociaux qu'elles ont engendrés. Dans les années 60, la population de la Grande-Bretagne ne pensait jamais que pourraient se produire, chez-elle, des émeutes sociales semblables à celles que l'on a vues aux États-Unis. Mme Barrow a mis en garde les Canadiens qui seraient tentés de commettre la même erreur.

Il y a 12 ans, en Grande-Bretagne, j'ai commencé à me rendre compte que ce qui importait le plus dans cette question des rapports raciaux et communautaires, c'était le sort des jeunes, à qui il faut assurer des chances égales... Tout le monde pensait alors qu'il suffisait de traiter les aspects secondaires du problème, par exemple, en adoptant une loi sur les rapports raciaux ou en s'occupant de la discrimination qui s'exerce contre les adultes au niveau des emplois; les jeunes, eux, qu'ils appartiennent ou non à des minorités visibles. Ensuite bientôt par se tailler une place dans la société.

Multicultural :  
Mme Barrow a commencé son exposé en présentant sa définition de l'idéal

Pour moi, le multiculturalisme, c'est une question d'égalité de chances, de responsabilités et d'avantages, c'est une question de tolérance, de confiance et de respect mutuels. C'est équitable et cette égalité doit être assurée par les organisations et les institutions qui régissent et influencent notre vie.

L'une de ces forces, dont à partie Mme Barrow, est celle que constituent les médias. Citant l'exemple de la vidéo, elle a fait remarquer que, sans l'intervention de la publicité, il y a bien des nouveaux appareils dont les gens ignorent encore l'existence et qu'ils n'aurait jamais songé à se procurer.

Les jeunes gens des minorités visibles et d'autres groupes minoritaires se laissent facilement influencer par les médias. Aussi, les images que ces derniers leur présentent doivent mettre l'accent sur l'égalité à la fois des avantages et des responsabilités. De cette manière, on pourra peut-être empêcher l'éclatement d'émotions raciales comme celles survénues en Grande-Bretagne au début de 1981.

Mme Barrow a expliqué que les jeunes des minorités visibles sont aux prises avec un double conflit. D'une part, ils rejettent les valeurs de leurs parents qui, ils estiment généralement trop encadrés à se résigner à l'injustice raciale et à croire que les groupes majoritaires ont raison. D'autre part, ils s'opposent à la société dans son ensemble "qui", selon eux, ne leur offre pas les mêmes chances qu'aux autres". Ce sont précisément ces conflits penibles qui engendrent des tensions et des troubles sociaux.  
Mme Barrow a vivement recommandé que l'on prévienne l'apparition de telles tensions et des conséquences qui en découlent, en assurant des chances égales (surtout en ce qui concerne les emplois) aux jeunes des minorités visibles. Se fondant sur son expérience, elle a affirmé que de tels malheurs peuvent être évités :

Mme Barrow a vivement recommandé que l'on prévienne l'apparition de telles tensions et des conséquences qui en découlent, en assurant des chances égales (surtout en ce qui concerne les emplois) aux jeunes des minorités visibles (surtout en ce qui concerne les emplois) aux jeunes des minorités égales (surtout en ce qui concerne les emplois) aux jeunes des minorités visibles. Se fondant sur son expérience, elle a affirmé que de tels malheurs peuvent être évités :

Mme Jocelyn Barrow, qui a été nommée membre de l'ordre de l'Empire britannique en 1972, en reconnaissance de son travail dans le domaine de l'éducation et des relations communautaires, est présentement membre du conseil d'administration de la British Broadcasting Corporation. Depuis qu'elle a quitté la Tamagouche, il y a une vingtaine d'années, pour aller s'installer à Grande-Bretagne, Mme Barrow a consacré une grande partie de son temps à l'amélioration des rapports entre les races, dans le pays où elle a choisi de vivre. Entre autres fonctions importantes, elle a été secrétaire générale et, plus tard, vice-présidente de la campagne contre la discrimination raciale, de 1964 à 1969.

#### Mme Jocelyn Barrow

Si nos voix, qui sont à la tête d'un empire mondial, perdent leur hége monie au cours des dix ou vingt prochaines années, ce ne sera pas parce que les fuses se seront rouillées, mais parce qu'elles se seront enfermées dans la cage d'une culture et d'une langue uniques, coupant tout lien et toute communication avec l'extérieur. À ce point de vue, je pense que le Canada et l'Australie possèdent des ressources inestimables.

En terminant, M. Grassby a réaffirmé, et avec enthousiasme, sa confiance dans la valeur et l'importance du multiculturalisme :

Je crois que ce qu'il faut faire pour harmoniser les différences et parvenir à l'unité, c'est de s'attaquer aux attitudes discriminatoires à l'école même et cela, dès le premier jour.

Il est plus difficile, a souligné M. Grassby, de modifier l'attitude des gens que de rediger des lois sur la discrimination raciale :

En 1981, l'Australie comptait 140 groupes ethniques, 90 langues et 80 religions. Au cours des six dernières années, la Commission de M. Grassby a examiné et réglé 5 000 cas de discrimination raciale, dont 40 pour cent concernant des aborigènes, "lesquels sont encore les principales victimes de l'oppression en Australie".

La quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme a eu l'honneur d'accueillir trois invités de renom, venus d'Australie, des États-Unis et de Grande-Bretagne, qui ont présenté différentes aspects de la politique multiculturelle dans leur pays respectif. Il s'agit de M. A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires de l'Australie, de Mme Joyce Barron, membre du conseil d'administration de la Broadcasting Corporation, et de M. Nathan Glazer, professeur d'éducation et de sociologie à l'université Harvard.

La quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme a eu l'honneur d'accueillir trois invités de renom, venus d'Australie, des États-Unis et de Grande-Bretagne, qui ont présenté différentes aspects de la politique multiculturelle dans leur pays respectif. Il s'agit de M. A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires de l'Australie, de Mme Joyce Barron, membre du conseil d'administration de la Broadcasting Corporation, et de M. Nathan Glazer, professeur d'éducation et de sociologie à l'université Harvard.

M. A.J. Grassby, nommé à son poste actuel en 1975, a expliqué aux participants, lors du déjeuner-causerie du même 24 octobre, le cadre général de la politique et le programme du multiculturalisme du gouvernement australien ont été lancés en 1973, deux ans seulement après l'annonce officielle de la politique canadienne en ce domaine. M. Grassby a déclaré :

J'aimerais dire combien nous sommes redévables aux Canadiens de notre exemple à être et continuer d'être pour nous une source d'inspiration.

Votre annonce fait par votre premier ministre, en 1971.

de l'annnonce faire que l'on doit à M. Grassby lui-même) fut également créée. Le commissaire à pour mission de combattre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou le lieu de naissance, et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation, d'information et de développement culturel pour lutter contre la ségrégation et les anciennes schémes discriminatoires.

Comme l'a fait remarquer M. Grassby, 40 pour cent de la population australienne totale étant composée d'immigrants, on trouve dans ce pays, autre comme l'a fait remarquer M. Grassby, 40 pour cent de la population australienne totale étant composée d'immigrants, on trouve dans ce pays, autre

Les nombreux aborigènes, des habitants d'origines ethniques très diverses.

M. A.J. Grassby

LE MULTICULTURALISME: D'AUTRES POINTS DE VUE

Annexe II

Cette simple phrase abolit officiellement la notion de citoyen de deuxième classe, et ceux d'entre vous qui étes en faveur du multiculturelisme saviez bien tout ce que cela représentait, combien il est important que La Charte figure dans la Constitution et que celle-ci soit rapatriée pendant que nous avons encore toute l'énergie pour le faire. Ainsi, tous ceux qui auront choisi délibérément le Canada comme nouvelle patrie pourront assister à leur choix sur une base légale à toute épreuve. De plus, nous disposions d'une formation solide sur laquelle nous appuyer pour améliorer notre programme d'action multiculturelle et lancer des programmes qui puissent profiter à tous et non seulement à une minorité, des programmes dirigés contre l'injustice qui sape notre vitalité nationale, des programmes qui ne soient pas marginaux mais qui aient une réelle substance.

Une nouvelle approche se dessine, une approche fondée sur les droits de la personne. Certains peuvent prétendre que le principe du "creusé" transparaît encore au travers de la "mosaïque des cultures", et peut-être n'ont-ils pas tout à fait tort. Toutefois, les Canadiens s'accordent largement mais sûrement vers cette ouverture d'esprit qui facilite dire au philosophe Alfred North Whitehead que ce qu'il nous différencie les uns des autres ne doit pas être considéré comme un malheur, mais comme une bénédiction.

En 1987, Les Pères de La Confédération ont créé une nouvelle  
nation : une société plurialiste qui allait transcender Les  
différences sans Les effacer. En 1995, Lester Pearson déplorait un  
nouveau drameau, symbolisant l'indépendance, La séparation du Canada  
et de la Grande-Bretagne. En 1971, Pierre Trudeau lângait la  
politique du multiculturalisme en l'établissant d'un programme confié à  
un ministre. En 1981, en ma qualité de ministre du Multiculturalisme,  
j'ai contribué à convaincre mes collègues d'insérer le  
principe du multiculturalisme dans notre nouvelle Charte des droits

Le légendaire lancer de baseball noir, Satchel Paige, aimait donner le conseil suivant : "Ne regardez pas en arrière, vous risquez de vous apprécier que vous perdez du terrain." Pourtant je ne crains pas de jeter un bref regard en arrière, car je m'apergois que ces sortes de préjugés et la discrimination qui perdurent du terrain.

Nous devons repérendre confiance en l'avenir. Nous éprouvons un sentiment d'incertitude : il nous faut retrouver notre assurance. Nous avons des problèmes économiques : il nous faut essayer tous ensemble de les résoudre. Nous faisons face à une crise des valeurs ; il nous faut réaffirmer les principes élèves inhérents à notre politique de multiculturalisme : la justice, l'égalité, la liberté pour tous. Si nous continuons à appuyer et à raffermir notre position de multiculturelle, le jour viendra où la définition de notre identité nationale s'imposera d'elle-même. Le Canada en sera alors quelqu'un qui, dans un monde pléin de haine, se montre tolérant, un être plein de confiance qui accepte sans crainte que les autres soient différents de lui et qui sait s'appuyer sur le passé tout en regardant vers l'avenir.

je crois qu'un plus grand nombre de Canadiens sont aujourd'hui conscients de tout ce que nous avons en commun : un système éco-nomique où la liberté d'entreprise ne s'exerce pas au détriment des libertés sociales, une éthique humanitaire fondée sur La justice, un cadre politique et démocratique reposant sur Les mêmes symboles : Le drapéau, La Tour de La paix, La feuille d'érable, Le pin gris, un sillo. Nous sommes tous Canadiens au même titre, tous frères de notre pays, de son étendue, de sa beauté, de ce qui peut devenir. Il est donc logique que nous envisagions l'avvenir tous ensemble.

Pendant des années, nous avons tenté de nous définir en tant que Canadiens et nous sommes toujours arrivés à une image négative : nous ne sommes ni des Français, ni des Anglais, ni des Américains. Tout le mal vécu de notre refus de nous considérer en termes positifs, de voir en notre société une mosaique culturelle, une communauté de cultures.

Notre diversité fait de nous une nation à part. Même si nous ne reconnaissions que partiellement cette diversité, nos traditions de tolérance remontent à bien loin dans notre histoire. Au XVIIIe siècle, nous avons accepté la loi française et la religion catholique, puis, au XIXe, l'établissement de mennonites en Ontario. Même si notre histoire est entachée de racisme, en partie due à l'égard des Noirs de la côte ouest, elle reflète également une tolérance générale vis-à-vis de ceux qui étaient différents de nous, vertu qui a été notée par divers observateurs étrangers, depuis Rudyard Kipling jusqu'à Billy Graham, que 64 pour cent des Canadiens convaincurent qu'il serait souhaitable de voir tous les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En fait, j'attache une grande importance à ce mouvement. Nous sommes en train de lancer, contre le racisme, une campagne d'information d'un million et demi de dollars, et, vers le début de l'année prochaine, nous tiendrons un colloque national sur les racisantes législatives contre le racisme. J'ai bon espoir que nous ne manquerons pas d'appuis, si l'on considère le récent tollé soulève par les activités du Ku Klux Klan et le fait que la Colombie-

Britannique a adopté une loi contre le racisme.

Bientôt, si nous poursuivons nos efforts, nous arriverons à accepter pleinement notre diversité. Un sondage effectué en 1977 a révélé que 64 pour cent des Canadiens convaincurent qu'il serait souhaitable de voir toutes les techniques ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En fait, j'attache une grande importance à ce mouvement. Nous sommes en train de lancer, contre le racisme, une campagne d'information d'un million et demi de dollars, et, vers le début de l'année prochaine, nous tiendrons un colloque national sur les racisantes législatives contre le racisme. J'ai bon espoir que nous ne manquerons pas d'appuis, si l'on considère le récent tollé soulève par les activités du Ku Klux Klan et le fait que la Colombie-Britannique a adopté une loi contre le racisme.

En effet toutes les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En fait, j'attache une grande importance à ce mouvement. Nous sommes en train de lancer, contre le racisme, une campagne d'information d'un million et demi de dollars, et, vers le début de l'année prochaine, nous tiendrons un colloque national sur les racisantes législatives contre le racisme. J'ai bon espoir que nous ne manquerons pas d'appuis, si l'on considère le récent tollé soulève par les activités du Ku Klux Klan et le fait que la Colombie-Britannique a adopté une loi contre le racisme.

En effet toutes les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En effet toutes les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

En effet toutes les groupes ethniques du Canada conserver leur culture. Le racisme peut sembler gagner du terrain parce que plus de racistes affichent ouvertement leurs préjugés, mais chaque année, à mesure qu'un nombre croissant de personnes d'origines autres que celles de l'Angleterre accèdent à des postes d'influence, le mouvement anti-raciste prend de l'ampleur.

different de la nôtre!

Vivent à trois milles mètres de chez nous une région très coutumes, comment pouvons-nous espérer comprendre des gens qui comprennent notre voisine d'à côté, quelle que soit sa race et ses vœux de cent ans. Si nous refusons d'accepter et d'assayer de dépasser ou nos chasseurs de la tourner enjambant des bouleaux de la côte ouest abattant des arbres dont l'écorce fait un pied nature. Vouloir la rejeter, c'est rejeter également nos frères Nous qui vivons au Canada devons reconnaître la diversité de notre

situation culturelle contrariée à la vitalité de leur pays. Les Américains commencent à se rendre compte à quel point la diversité Polonais, à l'instant des Noirs, réaffirment leur identité propre. Ce mythe tend à disparaître de plus en plus vite. Aujourd'hui, les

crusets. Même si elles se sont efforcées d'accréter le mythe du tissant, pourtant, leur campagne s'est soldée par un échec retentissant. Pourtant, leur campagne s'est soldée par un échec retentissant. Le pays de brochures et de dépliants affin de mieux l'"américanisation" de documentation, spectacles, rassemblements. Ils ont finalement dissipé par les syndicats, cours du soir, conférences, districts tout simplement nous débarrasser de notre réalité; nous ne pouvons pas poste-frontière. Les Américains ont tenté de la détruire entre 1910 et 1920. Ils ont lancé l'une des plus remarquables campagnes d'acculturation de l'histoire, faisant appel à tous les moyens et techniques dont ils disposaient : cours de formation, cours dissipées par les syndicats, cours du soir, conférences, districts tout simplement nous débarrasser de notre réalité; nous ne pouvons pas être vaincu, car c'est un élément de notre réalité; nous ne pouvons pas même si nous le voulions, nous ne pourrions pas abolir le fait

gratuit, indissociable, la renouvellement. L'accenture, l'essor des communautés la préserve et l'immigration, au contraire, la multiculture des voyages s'atténue pas. Au contraire, la multiculture des voyages sacbons voit la réalité en face! L'identité à un groupe ne

faissant preuve d'ouverture d'esprit. L'an dernier qu'on pouvait contrarier à redresser la situation en résolvant du séparatisme au Québec, mais le référendum a démontré refus d'accepter l'éternel le Canada français, qui a provoqué le cette diversité qui est l'obstacle, mais notre refus de l'accepter. C'est l'attitude adoptée par les Anglo-Celtes dans le passé, soit le

Nos minorités ethniques culturelles formant aujourd'hui la plèvre angulaire de l'unité canadienne. En tant que nouveaux, leurs membres attachent une plus grande importance à leur citoyenneté que de naissance, mais l'expression d'un choix délibéré. Ils sont venus ici dans l'espoir de connaître une vie meilleure, et lorsqu'ils ont rencontré une reconnaissance et une loyauté sans partage. Un pays qui prone le multiculturalisme est le plus sûr garant de leurs droits. Leur propre intérêt leur commande alors de contribuer à l'unité nationale, de sorte que leur attachement passionné à leurs origines ethniques sera souvent de fondement à un attachement tout aussi fort. Nous avons besoin des groupements ethniques appuyés par multiculturisme car ils renforcent le sentiment d'appartenance chez un nombre de nos concitoyens. Ils les encouragent à participer à la vie politique du pays et vivre et leur insufflent un sentiment nouveau au foyer où il fait bon vivre et leur offrent un modèle compétentes et, si nous voulons les garder au pays, si nous voulons qu'ils deviennent de bons citoyens canadiens, nous devons consolider les structures mises en place pour leur venir en aide.

Les conflits entre les régions et les classes.

Unité canadienne est minée aujourd'hui par une mentalité et une attitude négatives qui engendrent un conflit destructeur. Nous avons besoin de liens solides, y compris des liens ethniques. Les communautés ethniques sont les gardiennes d'une tradition, de sentimens collectifs qui combattent cette attitude négative. Les avions de l'unité sont détruits par une mentalité et une

attitude négatives qui engendrent un conflit destructeur. Nous et à son conseil municipal.

canadienne n'a pas empêché de servir dans la Marine est fier, mais cela ne l'a pas empêché de servir dans la Marine multiculturelle, Laurence Decore, est d'origine ukrainienne et en naute culturelle. Le président du Conseil consultatif canadien du précieuse à notre pays tout en démarquant très attachés à leur communauté canadienne est minée aujourd'hui par une mentalité et une

Nous connaissons tous des gens qui apportent une contribution

qui renforce également en l'enrichissant.

que parfois cette différence peut menacer l'unité familiale mais des enfants savons qu'ils sont très différents. Les uns des autres et responsables des pays où ils vivent. Ceux d'autre nous qui avons l'assimilation, et pourtant ils compétent parmi les citoyens les plus à ma qualité de Canadien. Les juifs résistent depuis des siècles à suis d'origine ecossaise et j'en suis fier, mais cela n'enlève rien de si grande pas pour autant qu'elles s'excluent l'une l'autre. Je Les deux bases de l'identité sont parfois en opposition, mais cela ne signifie pas pour autant qu'elles s'excluent l'une l'autre. Je

il protège en retour les intérêts.

plonge ses racines au cœur de la famille et de la communauté, dont source dans la collectivité. Il n'est pas le fait du hasard, mais pas un produit de l'imagination des hommes politiques; il prend sa part dans la collectivité. Le nationalisme n'est contribuent à renforcer l'unité nationale. Le nationalisme n'est différences en un même effort. De même, des groupes ethniques forts sont fortes; par conséquent, les régions et le pays doivent être de l'egoctrisme. En effet, un pays est fort lorsque ses régions ont, le régionalisme ne suit à l'unité que dans la mesure où il est

nationale.

l'identité canadienne, tout comme le régionalisme affaiblit l'unité d'abord, même à l'isolement et au fractionnement, il affaiblit diversité culturelle suscite la désunion. Le multiculturalisme, on donne parfois le Québec en exemple quand on veut montrer que la

Quant aux hommes d'affaires, ne devrait-on pas se demander si c'est vraiment une situation pratiquée des affaires que d'empêcher quelqu'un de donner sa pleine mesure alors qu'il est essentiel de stimuler la productivité. Demands-nous s'il est sage de faire obstacle au progrès social, autant alors que plus grande est sa réussite, plus grand est son pouvoir d'achat. Pendant longtemps, les Etats américains du Sud où la ségrégation raciale était le plus ouvertement pratiquée ont connu le niveau de vie le plus bas des Etats-Unis, tandis que ceux du Nord qui se montrent plus tolérants jouissent du niveau le plus élevé.

Il est clair que plus nous aidons les autres, plus nous nous aidons nous-mêmes. Ainsi, une politique de multiculture antidiscrimination, nantie à pour but de venir en aide non seulement aux victimes mais aussi faire les frères de celle-ci. La discrimination tue la mort - tradition, suscite l'aliénation et l'inertie. Elle entraîne d'énormes dépenses qui, on ne songe pas tous jours à lui attribuer. La pauvreté de ceux qui en sont victimes, la misère dans laquelle ils vivent, se traduisent par d'énormes dépenses pour le reste de la société,

Laduelle doit pourvoir aux besoins de ces défavorisés dans les domaines de la santé et des services sociaux, leur assurer une protection contre l'incendie ou le crime ou encore préparer les la haine et l'hostilité, les - quelques ne peuvent que nuire à la pollution de dollars par année. En outre, la discrimination engendre dégâts causés par le vandalisme, dégâts qui s'élèvent à plus d'un produitive et suscite l'agitation ouverte, les malaises sociaux, que gagner en aidant les autres à réussir, en leur redonnant et ce, sur le double plan économique et social. On ne peut en effet le multiculturalisme peut donc être une valeur extrêmement positive,

Les conflits chroniques et les dissensions de tout ordre.

des changements incroyables survenus dans la condition des Noirs retrouvé au long des "marchés de la liberté" qui a été à l'origine de leur pays et de leurs origines. C'est un sentiment de fierté personnel et en leur donnant des motifs d'être fiers d'eux-mêmes, confiance, en leur faisant prendre conscience de leur valeur que personnelle et en leur donnant des autres à réussir, en leur redonnant de leur pays et de leurs origines. C'est un sentiment de fierté de leur donner des motifs d'être fiers d'eux-mêmes,

et ce, sur le double plan économique et social. On ne peut en effet que gagner en aidant les autres à réussir, en leur redonnant et ce, sur le double plan économique et social. On ne peut en effet le multiculturalisme peut donc être une valeur extrêmement positive,

américains.

que, il s'agit de ces questions.

La publicité dans les médias a une influence norme. Elle modèle nos impressions, agit sur notre façon de voir les choses, crée une image que nous prenons pour le reflet de la notre. Or, sauf dans la publicité élaborée aux Etats-Unis, où les Notes sont malintendantes, les minorités visibles sont rarement présentes dans nos représentations, les médias veut nous rappeler que nous vivons dans un ciel des mannequins pour les catalogues et les magazines. La publicité des messages publicitaires télévisées. On recrute rarement parmi celles-ci des modèles aussi bien le modèle féminin que le modèle masculin.

Le modèle de balances où seul le mode de vie des bons Anglo-Saxons à eux; cette déformation de la réalité favorise la discrimination. Les médias, de sorte que nous ne pouvons nous identifier présentent les visibles sont le plus souvent absents de l'image du Canada que protestants de race blanche est acceptable. Les membres des minorités de blanches où seul le mode de vie des bons Anglo-Saxons modifie les médias veut nous rappeler que nous vivons dans un ciel des mannequins pour les catalogues et les magazines. La publicité des messages publicitaires télévisées. On recrute rarement parmi celles-ci des mannequins pour les catalogues et les magazines. La publicité des messages publicitaires télévisées sont rares dans nos représentations, les minorités visibles sont rares dans nos représentations, les médias veut nous rappeler que nous vivons dans un ciel des mannequins pour les catalogues et les magazines. La publicité élaborée aux Etats-Unis, où les Notes sont malintendantes.

La discrimination est un filéau qui affecte aussi bien le milieu de travail et l'école que le cadre de vie en général. Je crois que ceux qui enseignent dans les écoles primaires et secondaires devraient se poser les questions suivantes : Nos programmes d'enseignement ne sont-ils pas spécifiquement conçus pour des Anglo-Celtes de race blanche? Est-ce que ces programmes contribuent à renforcer l'estime de soi des élèves appartenant à d'autres races et à d'autres cultures?

Je crois aussi que les syndicats et les associations professionnelles devraient faire un examen de conscience et se demander si elles sont logique de parcourir le monde à la recherche d'une matière à œuvre qualitative dont on a un urgent besoin pour ensuiter d'interdire à ceux qui en font partie d'exercer leur profession. Une étude publiée en 1974 par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration révèle qu'environ deux immigrants sur cinq, même après un séjour d'un an au pays, n'arrivent pas à trouver l'emploi pour lequel ils ont régulièrement, et qui une personne sur cinq implore la situation au fait que les associations professionnelles refusent d'accéder ou de reconnaître leur formation.

Je ne crois pas que les représentants de la presse écrite ou électronique fassent sciemment de la discrimination, mais il reste

notre société?»  
offre une image fidèle de la présence des minorités visibles dans conflits et de violence? Est-ce que mon émission de télévision raciale lorsquée je donne de bonnes nouvelles que lorsquée je parle de frangaise ou anglo-celtique? Est-ce que j'insiste autant sur l'origine canadienne ou aux deux titres des Canadiens qui sont d'origine suivantes : «Est-ce que mon émission ou mon article s'adresse à la Je crois que le journaliste devrait se poser les questions

présenter sous un jour favorable.  
de les désigner à la vindicte publique ou, au contraire, de les membres des minorités comme marginaux ou comme gens normaux, les stéréotypes ou de les faire disparaître, de dépeindre les la promotion du multiculturalisme. Ils ont le pouvoir de renforcer la constitude par les médias, qui peuvent jouer un rôle crucial dans dans les ateliers auxquels vous participerez. L'une d'elles est Vous aurez l'occasion de vous pencher sur certaines de ces barrières

élevant des barrières contre l'intégration et font d'une force une inconscient, notre multiculturalisme comme une infirmité. Ils s'appuie notre infirmité et, de fait, ils traitent, consciemment ou la politique de multiculturalisme n'est qu'une bégaiisse sur laquelle à voter le multiculturalisme sous un mauvais jour. Ils estiment que moral. Et pourtant, certains s'entendent à garder leurs yeux ouverts et faire preuve d'habileté sur le plan des affaires, mais aussi de sens Traiter comme nos semblables ceux qui semblent différents, c'est fatiguer.

économique.  
pour prendre des initiatives sur les plans diplomatique et possible. À nous de l'utiliser pour mettre le Canada en valeur et d'exploiter cette ressource pour en tirer le meilleur parti. Leurs populations sont relativement homogènes. À nous, donc, des nations. Le Japon et l'Allemagne n'ont pas cet avantage car valoir ne fait que mesurer un'augmentation l'interdépendance

C'est une idée reconnue que le progrès procède des différences, du brassage des idées et des expériences. Le multiculturalisme est une ressource, et nous, Canadiens, possédons cette ressource, dont la

A l'heure des satellites artificiels, les frontières n'existent plus, et la culture, devenue internationale, contribue à fagunner diverses. Ce sont des immigrés qui ont fondé nos trois grandes sociétés. Elles sont des immigrés qui ont créé la compagnie canadienne d'opéra, et ce sont également des immigrés qui ont créé la plupart de nos chorales et de nos orchestres, porté notre photographie au plus haut degré d'exactitude et fait de l'officine national du film la meilleure école de cinéma du monde, une école dont est sorte une nouvelle génération d'artistes de talent spécialistes dans le film d'animation. Ils nous ont donné aussi, dans tous les secteurs de la culture, beaucoup de nos artistes, et, comme la France l'a démontré, la culture peut servir de tremplin à l'économie, car elle ouvre la voie aux échanges commerciaux en suscitant le respect et l'estime.

Or, nos relations commerciales avec les autres pays dépendent en partie de l'image que ceux-ci ont de nous. L'image d'une nation multiculturelle forte préconisant l'égalité, la tolérance et la justice ne peut que renforcer le prestige du Canada et lui valoir un capital de sympathie à l'étranger. Nous vivons à l'ère des voyages, et les réputations se font vite par le bouche-à-oreille, surtout lorsqu'elles apportent un message d'espoir dans un monde déchiré par les conflits.

Le monde offre l'image d'une vaste toile tissée de mille liens au travers desquels apparaissent de nouveaux débouchés pour les entreprises canadiennes, qui s'agissent de sociétés du secteur manufacturier ou de firmes d'experts-conseils ou d'ingénierie. Une enquête réalisée l'an dernier a révélé que les entreprises membres de l'Association canadienne d'exportation avaient présenté des sommes pour l'exécution à l'étranger de projets d'investissements d'une valeur totale de 13,8 milliards de dollars.

Tel est le genre de mentalité dont nous avons besoin pour survivre dans le village planificateur d'aujourd'hui, et notre nation, de par sa nature multiculturelle, nous offre plus de 70 communautés ethniques ou aller la chercher. Non seulement notre multiculturalisme nous permet de mieux préparer les travailleurs qui servent envoies à l'étranger, mais il met à notre portée un réservoir où se trouve l'accumule le savoir du monde entier. Or, à une époque où le savoir est fondamental, c'est en mettant à profit ses connaissances qu'on travail de recherche qu'à l'exploitation et à la commercialisation des connaissances des autres. Nos diverses communautés ethniques ont des ramifications culturelles s'étendant jusque dans les grands centres mondiaux du savoir; elles ont accès aux dernières découvertes et innovations et forment par là un véritable service de leur prospérité économique d'après-guerre moins à leurs propres travaux de recherche qu'à l'exploitation et à la commercialisation des connaissances des autres.

Le travail de l'homme d'affaires japonais, un programme intensif d'élèvement de volaille à plumage rouge issue de croisements. Et ses efforts avec un homme d'affaires japonais, un programme intensif d'élèvement de leur couper l'herbe sous les pieds en langant, de concentrer l'attention qui consiste à l'extrême-Dorten, Donald Shaver, eut tout de la volaille en s'attachant aux mythes entourant les osseaux à aviculturns américains s'avisaient d'exploiter le marché asiatique ayant une ethique professionnelle différente, de deviner ce qui est sous-entendu dans les rapports émanant de l'inférence de la culture sur le comportement humain, de motiver des travailleurs dépendantes et les perdes, parce que conscient de l'influence de la culture et capable de s'accommoder de moeurs et de coutumes étrangères. Il doit être en mesure de limiter au minimum les dépenses et les pertes, sans pour autant défaillir.

Les règles nouvelles du commerce international réclament également un nouveau type de chef d'entreprise. Celui-ci doit-être doté d'un esprit cosmopolite, souple et ouvert, attentif aux susceptibilités culturelles et capables de s'accommoder de moeurs et de coutumes étrangères. Il doit être en mesure de limiter au minimum les dépenses et les pertes, parce que conscient de l'influence de la culture sur le comportement humain, de motiver des travailleurs dépendantes et les perdes, sans pour autant défaillir.

L'opération s'est élevée à quelque 55 000 dollars par famille, sans compter les dépenses pour remplacer le personnel défaillant.

Or, La concurrence est extrêmement vive sur ces marchés. Il nous faut donc mettre tous les atouts dans notre jeu, et l'un de ceux-ci, c'est non des modèles, c'est la connaissance des langues étrangères. Actuellement, au Canada, quelque 85 000 personnes suivent des cours de langue officielle soit par des groupes ethniques grâce à des subventions au titre du multiculturalisme, et 70 000 ou 80 000 autres étudient leur langue d'origine dans le cadre de programmes mis en oeuvre par les ministères provinciaux de l'éducation. Notre politique de multiculture contribue aussi à la création d'un environnement réservé de compétences dans le domaine linguistique; ce qui, s'il est bien exploité, pourra-t-il nous aider à faire concurrence aux pays étrangers qui reconnaissent depuis longtemps l'importance de pouvoir communiquer avec leurs clients dans leur idiome.

La classez-moi, expéditeur. Je suis sur que vous vous intéresserez à notre économie et aux exportations, qui en constituent le pilier et qui nous ont rapporté 60 milliards de dollars l'an dernier, soit plus du quart du total de notre produit national brut. Tous les pays s'efforcent d'accroître leurs exportations afin de couvrir leurs dépenses énergétiques, et un grand nombre d'entreprises canadiennes abandonnent certains types de produits traditionnels pour se consacrer à ceux qui trouvent plus aisément preneurs sur les marchés mondiaux.

Et c'est là le but de la conférence : faire ressortir les avantages qu'apporte la diversité, amener les gens à penser au multiculturalisme en termes positifs, vous encourager, vous, les chefs de file de notre société, à vous demander si il est possible d'ignorer la réalité, et à quel prix, ou encore si l'on ne pourra pas l'accepter et en tirer des avantages. En résumé, vous devriez vous demander ce que vous gagneriez à accepter le caractère multiculturel du Canada.

Le multiculturalisme n'est pas un mirage social, n'est une visite à la décaliste. Ce n'est pas non plus un plaisir hommage rendu à la diversité des fêtes, ni un déplACEMENT de costumes bigarrés dans des cérémonies ou des festivals, ni un Léger aggrÈtement des politiciens pour gagner le vote des communautés ethniques. Le multiculturalisme n'est pas l'affaire d'une minorité, mais celle de la nation tout entière.

Certains d'entre vous ne partagent peut-être pas cet avis : je m'exprime donc en d'autres termes. Le multiculturalisme concerne tous ceux qui se préoccupent de l'unité et de la stabilité du Canada. Il concerne les intellectuels qui se soucient de culture et de verté, les travailleurs qui aspirent à l'égalité, les journalistes qui puissent leur inspiration dans la diversité et les hommes d'affaires qui se voulent à la croissance économique de notre pays.

des hablantes des provinces des Prairies ne sont ni anglophones ni francophones. A Toronto, où les écoles rivalisent par la diversité ethnique de leurs effectifs avec les Nations unies, près de la moitié des élèves ont comme langue maternelle une langue autre que l'anglais. Le fait est qu'il existe aujourd'hui aucun groupe linguistique majoritaire au Canada. Nous formons tous des minorités, comme nous sommes tous des réfugiés de la mer - à l'exemple de nos certaines d'entre nous qui sont venues à pied. La seule différence, bien sûr, des autochtones, qui sont venus à pied. La seule différence, c'est que certains d'entre nous ont accosté plus tôt que d'autres.

en importance, La deuxième ville francophone du monde. La majorité

il constitue une communauté de plus de 70 cultures. Montréal est,

le résultat de l'union politique de diverses régions géographiques,

fait qu'en reconnaissance. Notre pays n'est pas uniquement

or, le gouvernement n'a pas inventé le multiculturalisme, il n'a

satisfait pas le sens.

ralisme comme une réalité marginale tout simplement parce qu'on n'en

que une véritable obscurité et complexe. On considère le multicultu-

ralisme fausse encore avec clarté et précision à plus de crédit

d'ailleurs l'observation de De Tocqueville, qui soulignait qu'une

cette idée qu'on se fait communément du multiculturalisme rejoignait

sorte.

serait pour eux un programme sans importance, marginal en quelque

cultumes ancestrales. Mais, dans un cas comme dans l'autre, ce

permettre aux principales communautés ethniques de préserver leurs

mœurs isolées, ou encore d'un programme de subventions destiné à

immigrants récemment arrivés au pays à se sentir moins perdus ou

qu'il s'agit d'un programme de subventions visant à aider les

détraien probablement qu'il s'adresse à une minorité. Ils détraien

faits depuis dix ans, ceux qui répondraient à cette question

Bien qu'officiellement le multiculturalisme soit entre dans les

devoirs.

A chacune de ces conférences annuelles, et à maintes et maintes

représentes dans l'intervalle, on entend poser cette même question:

"A qui s'adresse le multiculturalisme?" La réponse que la plupart

des Canadiens appartiennent n'est pas, je crois, difficile à

mesdames et messieurs,

ministre d'Etat au Multiculturalisme

L'honorable Jim Fleking,

discours prononcé par

A QUI S'ADRESSE LE MULTICULTURALISME?



même. Plus tard, lors d'un séjour chez des parents en Angleterre, il a visité une usine fabriquant des stylos à bille. Il s'est arrangé pour acheter ces stylos et les rapporter en Alberta. Aujourd'hui, il gagne fort bien sa vie en vendant aux Russes.

L'époque où les Canadiens pouvaient "s'attendre à ce que le monde entier vienne à eux et leur parle anglais tout le temps" est aujourd'hui révolue, de concurrence mondiale.

Depuis quelques années, dans la région de Toronto, les métallurgistes mettent en oeuvre un programme facilitant l'apprentissage de leur langue de travail aux nouveaux citoyens canadiens et leur enseignement de remise des certificats de citoyenneté est obtenu à la citoyenneté canadienne. La cérémonie entourée de la dignité qu'il convient, et conduite par un juge de la citoyenneté dans la grande salle du Syndicat des métallurgistes. Cette forme d'accueil devrait être la règle et non l'exception. Enfin, M. Fryer a rappelé aux participants que si les nouveaux arrivants se trouvent bien du rôle que le syndicat joue pour faciliter leur intégration et la fraternisation avec leurs collègues de travail, le syndicat reçoit très peu de bénéfices de la participation antérieure des travailleurs immigrants plus développés qu'au Canada.

Au cours de la période de questions qui a suivi, un représentant du mouvement syndical ontarien a parlé du vaste programme du mouvement syndical qui a permis au syndicat de faire évoluer les relations syndicales dans une grande partie du pays. Il a également sans raison, mais il l'a fait quand avait eu une envie folle d'apprendre le russe, une anecdote au sujet d'un homme d'affaires dont la réussite tenait à travailler au Canada, et à illustrer son propos en racontant une valiseur et de la nécessité du multiculturalisme dans le milieu de travail au Québec, s'est dit plénierement convaincu de la nécessité de faire évoluer les relations syndicales dans une grande partie à son aptitude à communiquer dans une langue en grande partie, à son aptitude à communiquer dans une langue minoritaire :

Il a été élève en Alberta. Il m'a raconté qu'il apparemment sans raison, mais il l'a fait quand avait eu une envie folle d'apprendre le russe,

arrivants au Canada : humain, pour accueillir dans leur milieu de travail les nouveaux gisements d'Amérique, qui joue un rôle utile, sur le plan En conclusion, M. Fryer a fait l'éloge du Syndicat des métallur-

égaire.

ment unique que sont les priorités à cet Les jeunes. Nous souhaiterions que le gouvernement surtout en cette période de chômage élevé parmi acquise au Canada et les compétences importantes, au maintien de l'équilibre entre la formation dans l'avenir, mais il faut veiller de très près au maintien d'œuvre, et nous en aurons encore besoin sente l'appart de personnes qualifiées dans notre ... Nous avons grand besoin du renfort que repose

ajouté :

pratiques discriminatoires et d'hospitalité raciale, et il a conflits d'intérêt économiques étaient une source importante de citoyens." Comme M. Reitz, M. Fryer avait l'impression que les en équilibre l'immigration et la formation de nos propres "je crois," a poursuivi M. Fryer, "qu'il conviendrait de mettre dans leur milieu de travail des nouveaux arrivants au Canada et la penurie d'emplois rendent plus ardue la bonne intégration des difficultés économiques que connaît actuellement notre pays

sion concrète du nouveau venu sur ce que sera sa vie au Canada". ajoutant que ce premier contact est souvent "la première impression canadienne, de se sentir accepté dans leur milieu de travail", M. Fryer a exprimé l'importance, pour les nouveaux venus au

de la société en général".

intérieure et, pas autant que nous l'aurions voulu, à nous occuper grande partie de ce temps à organiser notre fonctionnement tif s'est constitué en citant sans seulement, il a dû consacrer "une syndicat au pays, avec près de 250 000 membres, et dont l'effec- par un aperçu rapide de cet organisme. Deuxième plus important

Sur les 36 000 membres du personnel de La Banque, 25 pour cent environ sont nés ailleurs qu'au Canada et beaucoup d'autres sont membres de minorités ethniques, établis au Canada depuis soit moins de 10 ans, soit entre 11 et 20 ans, soit plus de 20 ans. Au niveau des cadres supérieurs, La représentation des minorités équivaut à 21 pour cent de l'effectif. Les trois générations. Au niveau des cadres supérieurs, La représentation des minorités ethniques, établis au Canada depuis deux ou trois générations. Au niveau des cadres supérieurs, La représentation des minorités concernant l'égalité des chances. Dans un sondage d'opinion récemment effectué par La Banque royale, à l'indique M. Levitin, 81 pour cent des personnes interrogées se sont d'accord avec le fait que "Les relations entre employés de différentes religions ethniques sont généralement bonnes". La proportion d'accord avec le fait que "Les relations entre employés de différentes ethnies sont généralement bonnes" est de 79 pour cent de répondants possédeuses. Toutefois, M. Levitin a reconnu que même à la Banque Royale il reste à faire des progrès dans la conciliation de son discours, M. Levitin a souligné à nouveau l'intérêt que présente pour le monde des affaires pas d'importance pour obtenir une promotion à la Banque Royale".

... une approche englobant tous les groupes culturels et socio-économiques, de façon à éviter, par les saines relations qui les ont entre eux, un seul groupe acquis à des privilégiés spéciaux au detriment des autres.

L'orateur suivant à traiter du multiculturalisme en milieu de travail, M. John Fryer, président du Syndicat national de la fonction publique provinciale (SNFP), a commencé son discours

Par conséquent, en raison de sa dépendance et de son engagement par rapport à l'homme, le monde des affaires établît des rapports de reciprocité avec la société dans son ensemble. Les tendances sociales se reflètent dans les opérations commerciales et les tendances du commerce réjallisent sur la société. En outre, le milieu des affaires est extrêmement compétitif. Le besoin de compétences et de ressources humaines dans le milieu de travail devrait, selon M. Levitt, rendre les entreprises "insensibles à la fonction des qualifications et de la compétence. En ce qui concerne le multiculturalisme, la politique de la Banque royale est toutefois vers l'avant. Avec ses 540 succursales au Canada et ses 450 autres de par le monde, la Banque desserter un très vaste éventail de cultures. M. Levitt fait observer que les deux langues officielles du Canada. En fait, longtemps avant les travaux de la Commission Laurier-Dunton, la Banque Royale avait mis au point un lexique de terminologie bilingue anglais-français qu'à, par la suite, servira à composer le lexique des affaires, publié par l'Office de la Banque royale à la Commission Laurier-Dunton, la

connaissance des conditions de vie ainsi que l'évolution rapide du milieu. Il faut bien comprendre que l'industrie moderne fait beaucoup plus que simplement produire des biens et dispenser des services. Que nous le voulions ou non, c'est elle qui est à l'origine des conditions de vie des humains.

Pour leurs possibilités d'emploi sont bien souvent aussi ceux qui pratiquent la discrimination à cet égard.

Une des solutions que M. Retz propose pour l'avvenir consiste à créer de meilleures possibilités d'implantation commerciale à l'intérieur des communautés minoritaires :

Dans les groupes d'origine européenne, la réussite préconisent et pratiquent la discrimination à cet égard.

Dans le discrимination au Canada, et il convient de la promouvoir activement auprès des nouveaux groupes. Outre son importance pour lutter contre la discrimination, cette instance sur la création d'entreprises au sein des groupes ethniques possède deux autres vertus : elle favorisera la diversité culturelle en renforçant la vie du groupe ethnique, et elle contribuera à stimuler l'activité économique, chose importante à une époque si soucieuse de rentabilité.

Les grandes sociétés et l'emploi pour les minorités .

M. Alfred Levitt, directeur du secteur consommation à la Banque Royale du Canada, a débute son exposé par quelques brèves observations sur l'entreprise commerciale :

Pour moi, les entreprises qui réussissent sont celles qui savent résoudre les problèmes et satisfaire les besoins. Nous pouvons notre force dans faire les besoins. Nous pouvons notre aptitude à organiser les choses, les gens et notre manière de manier à atteindre des objectifs informatifs, mesurables, sur des périodes de temps assez longues, en même temps, pour que nous nous permettre de surveiller notre progression, et nous permettre de mesurer notre succèsives. Ces périodes sont assez courtes pour donner, mesurables, sur des périodes de temps assez longues, en même temps, pour que nous puissions mesurer notre efficacité. De plus, dans le domaine bancaire, ce sont d'abord les personnes qui compétent; cela nécessite une bonne

M. Retz à la nette impression que, contrairement à ce qu'on croit souvent, l'ignorance ou l'absence de contacts avec les groupes minoritaires n'est pas toujours à la base des pratiques discriminatoires. La haine raciale est souvent le fruit de conflits d'intérêt d'ordre économique. Ceux qui pensent que

nouvelles minorités visibles.

attitudes de la seconde génération, dans les familles des nature de l'économie nationale; enfin, les attentes et les négatives, que le public a de la politique multiculturelle; la source de tensions et d'hostilité; la perception, positive ou négative, entre les groupes, ce facteur étant parfois lui-même contacts entre les groupes, ce facteur étant lui-même réponse définitive à cette question, notamment : l'étendue des examiné quelques-uns des facteurs qui pourraient influer sur la blen se perpétuerait-il pendant des générations? M. Retz a ce fut le cas pour de nombreux groupes d'immigrants européens, ou préjudice subi par les minorités visibles en matière d'emploi est temporaire ou permanent. L'attitude discriminatoire peut-être considérée comme une transition avant l'acceptation, comme être considérée comme une transition avant l'acceptation, comme préjudice est plus grave que contre les autres

La question est maintenant de savoir, à expliquer. M. Retz, si le

rièrence de ce genre de discrimination.

sont plus souvent conscientes d'avoir fait l'expé-  
groupes, et les minorités raciales elles-mêmes  
visibles est plus grave que contre les autres  
d'emploi, la discrimination contre les minorités  
... la plupart des gens pensent qu'en matière

Des enquêtes récentes montrent que

les immigrantes qui traversaient.  
pas regroupés de cette façon, leurs revenus pourraient plus bas que ceux des Anglo-Saxons travaillant dans les mêmes domaines. Cette remarque, en tous cas, vaut certainement pour formait le gros de la main-d'œuvre. Cette forme de ségrégation recherche d'emploi aux secteurs dans lesquels leur minorité

Toutefois, a fait remarquer M. Reitz, s'il y a égalité de revenu, cela ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu discrimination. Beaucoup d'immigrants européens ont restreint leurs nationalisation.

Les recherches menées ces 20 dernières années sur l'égalité des chances entre les minorités visibles et les autres groupes ethniques dans l'économie canadienne indiquent que la plupart des groupes ethniques d'origine européenne se sont montrés dynamiques en milieu de travail.

Les recherches menées ces 20 dernières années sur l'égalité des有机会, les coûts de l'énergie et la hausse des taux d'intérêt".

Le rapport reconnaît (...) de préoccupations telles que l'inflation, les ratios de justice sociale et de droits de la personne, et se nouvelles orientations sociales qui "s'éloignent des conséquences accroître depuis des années 80, donnant naissance à de tient au fait que les pressions économiques, qui ne cessent de cette résistance plus forte à accueillir les minorités visibles.

De plus, ces nouvelles minorités raciales paraissent être plus difficilement acceptées que les immigrantes des minorités européennes plus anciennes.

"barrières énormes" pour se sentir également dans leur milieu de que les membres des minorités visibles ont à surmonter des que ces accusations ne sont pas sans fondement et qu'il est vrai que ces accusations ne sont pas sans résultats d'enquêtes, natoires. Il semble en outre, d'après les résultats de concernant les préjugés raciaux et les pratiques discriminatoires. Une page, a poursuivi M. Reitz, d'une vague d'accusations graves d'immigrants appartenant aux minorités visibles, s'est accompagnée, a pourtant aux minorités visibles, s'est accompagnée au Canada, ces dix dernières années, d'un grand nombre d'arrivee au Canada, et le résultat a été que les immigrantes qui portent sur l'épanouissement culturel, et insister davantage sur dire de donner moins d'importance aux éléments i) et iii), qui peuvent surgi[r]."

M. Reitz a fait remarquer qu'il conviendrait, au cours des années 1980, de déplacer l'accent du programme multiculturel, c'est-à-dire de donner moins d'importance aux éléments i) et iii), qui portent sur l'épanouissement culturel, et insister davantage sur les éléments ii) et iv) qui concernent "les rencontres entre les groupes et visent à supprimer les inégalités de chances qui

M. Jeffrey G. Reitzz, professeur de sociologie à l'université de Toronto, a axé son intervention sur "Les relations interethniques et interraciales au travail dans le contexte canadien et (...)" impact ou les répercussions d'une partie des recherches menées au cours des deux dernières décennies sur les relations raciales et techniques dans le milieu de travail au Canada". M. Reitzz a tout d'abord présenté l'objectif de la politique multiculturelle lancée en 1971 :

Cette politique préconise l'égalité des chances individuelles à l'école, en milieu de travail, en lisant les groupes culturels dans ces domaines sont incompatibles avec la liberté culturelle.

Une société véritablement multiculturelle n'implique aucune sanctification aux membres dont les orientations ou préférences culturelles ne sont pas conformes à celles de la culture dominante.

La notion de liberté culturelle comporte même la droite, pour chaque groupe ethnique, de mettre en valeur ses propres formes d'expression culturelle.

M. Reitzz a ensuite rappelé les quatre moyens énoncés dans la politique de 1971 pour promouvoir la liberté culturelle :

i) assistance apportée aux groupes culturels qui détiennent des idées aux membres de ces groupes pour "surmonter les barrières culturelles qui les empêchent de participer pleinement à la vie canadienne";

ii) aide aux membres de ces groupes pour "assurer leur culture;

iii) échanges interculturels et éducatifs;

• La discrimination raciale au travail

2. Idées extrémistes

Les vicitimes de la discrimination raciale dans l'emploi, y compris travail, M. Flémanting a fait ressortir l'idée que tous sont travailleurs sur marchés qui sont les marchés d'entreprises qui sont dans le secteur de services et sociaux, les conflits chroniques et la désunion.

Tous qui étes dans les affaires devriez, je crois, augmenter la productivité. Demandez-vous si il est utile à longtemps, les Etats américains du Sud qui plus sont à l'aïse, plus ils achètent. Pendant longtemps, les Etats américains du Sud dans lesquels la discrimination était la plus élevée ont eu le niveau de vie le plus bas des Etats-Unis, tandis que les Etats du Nord où la tolérance était la plus grande avaient le niveau de vie le plus élevé.

Vous demandez-vous si il est de bonne politique d'empecher les gens de réussir, alors au contraire la productivité. Demandez-vous si il est utile à longtemps que les gens de réussir, alors que plus ils sont à l'aïse, plus ils achètent. Pendant longtemps, les Etats américains du Sud dans lesquels la discrimination était la plus élevée ont eu le niveau de vie le plus bas des Etats-Unis, tandis que les Etats du Nord où la tolérance était la plus grande avaient le niveau de vie le plus élevé.

De toute évidence, plus nous aiderez les autres à réussir, plus nous réussirons nous-mêmes. Une politique multiculturelle qui lutte contre la discrimination ne profite pas aux victimes seulement, mais aussi à ceux qui la mettent en pratique. La discrimination n'affecte pas tous les groupes de toutes les nationalités. Elle tue la motivation, engendre l'aliénation et l'apathie. Derrrière la discrimination batailles. Elle tue la motivation, engendre l'aliénation et l'insalubrité, qui nous coûtent si cher en dépenses d'hygiène et de bien-être; La lutte contre les incendies et le renforcement de la police; les réseaux de malfaiteurs, qui nous détruit : la pauvreté et la dépendance sociale qui nous réduit à la misère, à la mortification et la mort.

De toute évidence, plus nous aiderez les autres à réussir, plus nous réussirons nous-mêmes. Une politique multiculturelle qui lutte contre la discrimination ne profite pas aux victimes seulement, mais aussi à ceux qui la mettent en pratique. La discrimination n'affecte pas tous les groupes de toutes les nationalités. Elle tue la motivation, engendre l'aliénation et l'apathie. Derrrière la discrimination batailles. Elle tue la motivation, engendre l'aliénation et l'insalubrité, qui nous coûtent si cher en dépenses d'hygiène et de bien-être; La lutte contre les incendies et le renforcement de la police; les réseaux de malfaiteurs, qui nous réduit à la misère, à la mortification et la mort.

LE MULTICULTURALISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

## 1. Présentation du thème

Mme Jean Auguste Lépine et M. Flemming ont tous deux bâti en montre que il se souciait de la discrimination qu'il s'exerce, dans le milieu de travail, contre les membres des minorités visibles, autant à l'embaufrage que dans les promotions.

Dans son intervention du samedi 24 octobre 1981, Mme Augustine a indiqué que la discrimination dans le milieu de travail est un procédé à double tranchant qui détruit aussi bien l'employeuse que l'employeur qui refuse une offre d'emploi.

Dans la société actuelle, le problème fondamental

Dans la société actuelle, le problème fondamental est la discrimination qui bloque les possibilités d'emploi. Les entreprises et commerces qui emploient, accrochent à l'idée que c'est leur droit d'engager quel il est veulent, et qui ferment leurs portes aux groupes minoritaires par le biais des procéesses de sélection, agissent à l'encontre des droits humains.

Parmi les idées émises par Mme Augustine pour améliorer la situation des minorités en matière d'emploi, on peut relever celles d'améliorer les facilités d'obtention des certificats professionnels pour les nouveaux arrivants, de donner une formation spéciale aux agents du personnel sur le plan de la tolérance raciale, et d'augmenter les possibilités de placement pour les immigrants ayant une formation spécialisée.



### Chapitre III

LE MULTICULTURALISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Président de la séance plénière:

Laurénce Decore  
Associate principal de l'étude Decore & Co.



international. Tout en disant qu'il ne se sentait pas vraiment qualifié pour répondre à cette question, M. Chalakley a quand même exprimé l'avoir, dans le contexte canadien, les entreprises à la pointe du progrès, celles qui "interviennent à l'épanouissement de leur personnel, pour le bien mutuel des employés et de la société, se penchent certainement sur ces questions".

Dans sa récapitulation, le président, M. Meinzner, s'est personnellement déclaré en faveur du multiculturalisme, qu'il considère comme un élément d'enrichissement, aussi bien pour les marchés nationaux que pour les marchés étrangers. Il a fait remarquer en outre :

C'est dans la petite entreprise que la diversité culturelle prend toute sa valeur. Elle est la pierre angulaire de notre économie où de nombreux immigrants ont choisi de tenir leur chance, peut-être parce que les règles des grandes sociétés étaient trop complexes ou trop différentes de celles auxquelles ils étaient habitués. Ils se sont établis à leur compte. Ils ont réussi et ont grandement contribué à la prospérité de notre pays.

M. Meinzner a conclu en réaffirmant à nouveau cette conviction : Nous pouvons bâtir notre propre future nationale et l'alimenter par l'appartenance au multiculturalisme; il nous permet en effet de contribuer davantage à notre épanouissement personnel, à celui du pays ainsi qu'à celui des échanges commerciaux dans leur ensemble.

À la période de questions, M. Chalkey a été invité à dire ce qu'il savait de l'habitude qu'ont les entreprises européennes de recruter des personnes ayant des connaissances linguistiques et ethnoculturelles en vue d'emplois dans le domaine du commerce ou, il savait de l'habitude qu'ont les entreprises européennes de

à la surface. "

Pour terminer, Mme Hélide a rappelé le mot de Robert Frost : "Je ne veux pas d'une société homogène. Je veux voir la crème monter

et les méthodes se révèlent à l'usage comme une c'est au sein des entreprises que les politiques un des grands défis de la présente décence, et préter à notre passe et à notre évolution, sera diversification culturelle, qui semble si bien se apportera à une société multiculturelle. La situation des avantages économiques et autres que leur situation sociale pour qu'elles fassent abstraction de la sorte des entreprises est trop dépendant de la réussite ou un échec.

Les compagnies qui désirent profiter des avantages qu'offre la formatio, et leur donner des chances de progresser : groupes minoritaires, des programmes de communication et de multiculturalisme doivent mettre sur pied, à l'intention des contacts entre les personnes au cours de la bataille, le commerce

Mme Hélide a fait remarquer que, dans le passé, les contacts culturels s'effectuaient par le biais de la guerre et du commerce. Depuis que la guerre technologique a supprimé les mêmes échanges entre les hommes." contact. "Le commerce," a-t-elle fait observer, "est à la base est l'un des moyens essentiels par lequel les cultures entrent en contact avec les personnes au cours de la bataille, le commerce

diversifiées, et non pas à les rendre uniformes. assurer la cohésion entre des groupes multiracials et culturels canadien. C'est une notion qui vise à permettre l'harmonie et très bien adaptée au contexte canadien. Par conséquent, l'idée d'une société multiculturelle est

grands conflits sociaux d'aujourd'hui. Par consé-

activité, celle des territoires où elle s'exerce et une politique de commercialisation qui tient compte de la diversité culturelle. La compagnie s'est rendu compte que souvent les investisseurs d'origine culturelle différente sont plus à l'aise lorsqu'ils peuvent négocier dans leur propre langue et qu'ils en ont pas toujours "les mêmes objectifs, motivations et attitudes en matière d'investissement." La décision de Goulding, Rose et Turner de dévenir une compagnie à caractère multiculturel a donc été prise de façon délibérée. C'est ce qui lui a permis de traiter avec efficacité et un souci de coordination avec des groupes comme la communauté chinoise de Toronto. Les efforts de Goulding, Rose and Turner en matière de multiculturalisme "ont contribué à environ 15 pour cent des ventes totales", a expliqué M. Wong.

Pour conclusion, M. Wong a adressé des félicitations à la Direction du multiculturalisme, à l'occasion du 10e anniversaire de l'adoption de la politique multiculturelle : "Je crois en effet," a-t-il ajouté, "que la diversité culturelle et la politique appliquée à cet égard sont aujourd'hui mieux reconnues au Canada." Le troisième orateur, Mme Cynthia Heide, directrice des services généraux de Benson and Hedges Inc. (Canada), a commencé son allocution en rappelant aux participants que

Les essais de société monoculturelle idéale, sorte de creuset où l'assimilation permettrait d'intégrer différentes cultures, ont échoué, conduisant même aux affrontements tragiques qui marquent les

... Les cultures et les frontières géographiques ne suivent pas la même configuration territoriale, et le grand mythe est de croire qu'une société soit ou puisse être monoculturelle.

Le rejet du patrimoine culturel ne doit pas être le prix qu'une personne doit payer pour avoir le sentiment d'appartenir à un nouveau pays, a-t-elle souligné :

analyses subissait des pressions de diverses groupes : 35 pour cent, de la part des groupes ethniques, 22 pour cent, des femmes, et 15 pour cent, des handicapes. Cinqièmement, M. Chakkley a repris l'argument avancé par Messieurs Méinizer et Fleming, selon lequel une société multiraciale mieux les donnees du commerce international si elle augmente la diversité culturelle et linguistique de son personnel. Les sociétés diversifiées doivent s'efforcer d'accroître leur potentiel dans ce domaine. Sixièmelement, les compagnies ne devraient pas négliger "les différences culturelles existant au Canada entre les Canadiens", surtout lorsqu'il est question de déplacer les employés d'un bout à l'autre du pays. En dehors de cela, M. Chakkley a encouragé les cadres et les employeurs à acquérir de bonnes notions sur la compétence humaine, puisque ce sont les personnes qui forment la base de toute organisation commerciale.

En conclusion, M. Chakkley a rappelé que les fabricants et autres entrepreneurs canadiens auraient avantage à ne pas négliger l'importance que représente le commerce extérieur pour les entreprises canadiennes. La parole a ensuite été donnée à M. Bob Wong, président du conseil d'administration de Goulding, Rose and Turner Ltd, une société membre de la Bourse de Montréal et de la Bourse de Toronto ainsi que de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

M. Wong a abordé deux sujets fort bien les préoccupaient : d'optimisme ses commentaires d'introduction en expliquant : Je suis en mesure de confirmer que le multiculturalisme joue véritablement un rôle dans le monde des affaires, et notamment sur le marché le plus actif au monde, celui de la bourse.

Tourner à trois facteurs principaux : La diversification de son entreprise a attribué l'expansion rapide de Goulding, Rose and

A l'exception peut-être des returgies, les immigrants connaissent habituellement une période de sériesuses introspection avant de couper leurs racines et de se lancer dans l'inconnu. C'est généralement une période assez difficile. J'ai remarqué que les nouveaux immigrants sont souvent plus souples, qu'ils s'adaptent mieux aux circonstances et acceptent plus facilement de faire tanques et accèdent plus facilement à leur travail.

Après avoir précisé qu'il parlait avant tout de ses observations personnelles, M. Chalikley s'est déclaré "frappé du manque d'informations concernant l'influence culturelle que ont eue les immigrants et leurs enfants sur la main-d'œuvre." D'après lui, le caractère culturel que forme le personnel de Nova a été rencontré favorable à la campagne; il a cependant rencontré des difficultés dans les relations avec les immigrés qui ont été fondées sur des observations et des sentiments personnels. Et non sur des recherches.

comprendre les aspirations et les sentiments des employés de sa société qui sont originaires d'autres pays :

L'une des principales fonctions de M. Chalkley, au poste qu'il occupe, concerne l'organisation du personnel, c'est-à-dire qu'il possède dans les compétences requises, au bon endroit et au bon moment. "Assurer que la compagnie dispose de personnes adéquates, doit "s'assurer que la compagnie ait une bonne occupation, une des principales fonctions de M. Chalkley, au poste qu'il

commence M. Chalkley a écrit le personnel de Nova. Il a été à la conférence, Nova compacte approximativement 9 000 employés, répartis dans le monde entier, et dont l'une des caractéristiques était la jeunesse, puisque leur moyenne d'âge est de 34 ans. Jeune, mobile et très qualifié, voilà accueillant volontiers des employés d'ethnies différentes. A production d'énergie, a fait remarquer que sa compagnie taine Nova, une entreprise florissante de Calgary axée sur la M. Clive Chalkley, vice-président général de la Société Alberta

. Le multiculturalisme et l'expérience des entreprises

## 2. Idées expérimentales

M. Métinzer a également souligné les perspectives que ce mélange de cultures ouvre au Canada, à l'intérieur de ses frontières. Des articles qui dévient auparavant être importés, certaines spécialités alimentaires étrangères par exemple, peuvent aujourd'hui être produits au Canada. Il a cité, entre autres, les saucisses au foie, fabriquées maintenant par des Canadiens d'origine allemande, et même exportées jusqu'en Allemagne.

C'est ce genre de connaissance dont nous avons besoin dans ce village planétaire qui est le monde d'aujourd'hui, et notre nation multiculturelle nous permet de tirer parti de près de 70 cultures différentes à cet égard.

Laissez les Américains loin derrière dans la croisements de volailles à plumes rousses, et à conquête de ce marché.

Dans l'allocation qu'il a prononcée pour ouvrir la séance M. Méinzer a plaidé sur le multiculturalisme dans le monde des affaires, nous jouissons de certains avantages dans le monde des affaires, tant au niveau national qu'international. "Du fait de notre appartenance à une société multiculturelle, nous rencontrons certaines difficultés internationales : son caractère multiculturel, soit d'une valeur inestimable pour ses relations commerciales internationales : "Nous sommes non seulement en mesure de parler aux étrangers dans leur propre culture, mais également de nos compatriotes dans leur coutumes et coutumes nationales variées; un cadre d'intégrer des mœurs nationales variées; un cadre aussi il puisse redoubler les coûts et le nouveau type de cadre, capable de s'adapter au choc culturel et bien au fait des susceptibilités culturelles, passe malgré dans l'art d'adopter et aussi il puisse redoubler les coûts et le gaspillage parce qu'il connaît bien l'influence de la culture sur le comportement, qui cache comment stimuler des travailleurs aux idées professionnelles différentes, qui puisse, enfin, tirer entre les lignes des rapports provenant d'autres pays et discerner les pléges de la vente à l'étranger, les élévateurs américains de volontés ont voulu reconnaître ce que est acceptable ou non. Lorsque conduire le marché stable en s'attaquant à un préjugé des orientaux contre les deux balances canadien connaît bien l'extrême-oriental, qui, pour eux, sont un symbole religieux, un Donald Shaver, s'est associé à un homme d'affaires japonais pour lancer un programme intensif de

M. Méinzer : "Le succès illustre bien les remarques de M. Méinzer : nous jouissons de certains avantages dans le monde des affaires, tant au niveau national qu'international. "Du fait de notre appartenance à une société multiculturelle, nous rencontrons certaines difficultés internationales : "Nous sommes non seulement en mesure de parler aux étrangers dans leur propre culture, mais également de nos compatriotes dans leur coutumes et coutumes nationales variées; un cadre d'intégrer des mœurs nationales variées; un cadre aussi il puisse redoubler les coûts et le nouveau type de cadre, capable de s'adapter au choc culturel et bien au fait des susceptibilités culturelles, passe malgré dans l'art d'adopter et aussi il puisse redoubler les coûts et le gaspillage parce qu'il connaît bien l'influence de la culture sur le comportement, qui cache comment stimuler des travailleurs aux idées professionnelles différentes, qui puisse, enfin, tirer entre les lignes des rapports provenant d'autres pays et discerner les pléges de la vente à l'étranger, les élévateurs américains de volontés ont voulu reconnaître ce que est acceptable ou non. Lorsque conduire le marché stable en s'attaquant à un préjugé des orientaux contre les deux balances canadien connaît bien l'extrême-oriental, qui, pour eux, sont un symbole religieux, un Donald Shaver, s'est associé à un homme d'affaires japonais pour lancer un programme intensif de

## 1. Présentation du thème

### LE MULTICULTURALISME DANS LE MONDE DES AFFAIRES



## Chapitre II

LE MULTICULTURALISME DANS LE MONDE DES AFFAIRES

Président de la séance plénière:  
Gerry Meinzer  
Président de Real Time Data-Pro Ltd.

M. Berubé a également annoncé, dans sa synthèse, que l'idée proposée par M. Barnes, d'un atelier réunissant les médias, les agences de publicité et le C.C.C.M., avait été acceptée par le ce dérinier et que des dispositions étaient prises pour que cette rencontre ait lieu au cours du mois d'avril 1982.

indique que cette rencontre avait tout de même modifié son point de vue : de voindrats dire que l'industrie publique je voudrais dire que devra apprendre à mieux accepter le fait que la publicité s'avère effectivement un outil de transformation sociale. D'autres remarques ont été faites, durant la période de questions, par M. Barry McLoughlin, second vice-président national de l'ACTRA, qui a expliqué que l'Association venait de mettre sur pied un comité spécial sur les minorités visibles. Ce comité a constaté que les artistes appartenant à des minorités visibles n'étaient généralement pas portés à engager des artistes appartenant à des minorités visibles. Il avait toutefois l'impression qu'un optimisme prudent était de mise, compte tenu du fait que la tendance à des minorités visibles. La différence entre les deux groupes ethniques du Canada, que ce soit par rapport au reste de la population de l'image des minorités visibles et d'autres pour la promotion de l'image des minorités visibles et d'autres groupes ethniques du Canada, que ce soit par rapport au reste de la société ou par rapport à eux-mêmes.

M. Bergeron a dé nouvau souligné l'importance capitale des médias pour la promotion de l'image des minorités visibles et d'autres groupes ethniques du Canada, que ce soit par rapport au reste de la population en disant : "Je n'existe pas tant que je n'ai pas fait siège aux autres que j'existe". Mais, pour faire simple aux autres, il faut déjà sauver qui on est, individuellement et collectivement.

vement.

M. Barnes a répondu avec fermeté aux objections présentées mais, dans ses dernières remarques, à la clôture de La conférence, il a

blanché. " Il porte préjudice à ceux d'entre nous dont La peau n'est pas médiatis contriibuent à L'évolution sociale mais "d'une manière Les réclames à Toronto". M. Head était d'avoir que, certes, Les de publicité à l'idée d'introduire des visages non blancs dans souligne "L'hostilité extrême manifestée par Les grandes agences York, président de La Ligue nationale des Noirs du Canada, a de la publicité. Par exemple, M. Wilson Head, de L'université eux aussi critiquent Les affirmations de M. Barnes au sujet du rôle lors de la période de questions qu'il a suivit, Les participants ont

Bretagne. " Mme Barron, "que ne se produise ici ce qu'il est arrivé en Grande-Grande au sein de la société. "Prenons garde", a dit limité et réduit Les possibilités d'expansion de ces mêmes médias et n'y solent représentées que sous forme de stéréotypes, le fait que Les minorités visibles solent peu présentes dans Les groupes au sein de la société. "Prenons garde", a dit

L'influence de la publicité. sphères de leur vie (éducation, information...) sements. Ils subissent donc, dans chacune des s'agisse d'articles menagers ou de divertis- pour se rendre la vie plus agréable, ou il et en leur dictant ce qu'ils devraient acheter ... en agissant sur leurs habitudes alimentaires,

des gens "agents de transformation sociale". Les médias façonnent la vie et s'est dit persuadé que Les médias sont réellement des cité reflète L'évolution de la société mais ne la provoque pas, revenue sur la déclaration de ce dernier, voulant que la publicité B.B.C., présentant la parole immédiate après M. Barnes, est Mme Joyce Barron, membre du conseil d'administration de la

rapports entre Les minorités et la publicité.

necessite d'accroître et d'améliorer la recherche sur Les

En outre, M. Barnes a proposé qu'il y ait davantage d'échanges, mais dans un cadre moins formel, entre le milieu de la publicité et les groupes multiculturels, et il a proposé de faire office d'organisateur au nom de l'industrie de la publicité. Il a terminé son exposé en insistant de nouveau fortement sur la

consolidation de l'industrie de la publicité".

Direction et menée par cette dernière "avec l'aide et les partenaires de l'enquête du Bureau soit mise à la disposition de la partie de recherche dans le même sens, M. Barnes a proposé que cette direction du multiculturalisme envisagéait elle aussi de faire une partie sur la question des groupes culturels. Comme la conférence, le Bureau consultatif se préparait à entreprendre une enquête sociologique à l'échelle du pays, portant sur la publicité, et M. Barnes avait recommandé que cette enquête comprenne une partie sur la question des minorités visibles dans la publicité. Au moment de la présentation travaille à accroître l'information disponible sur M. Barnes a cependant indiqué que l'organisme dont il est

rassisime. "

cultures dans les médias, même sous forme de plateaux, est voyez, de concurrence M. Barnes, l'information sur les groupes sont averages de bonne foi, mais sans fondement. "Comme vous 1981, un total de cinq grilles luit sont parvenues, dont deux qui se placent que regardent le Consell des normes de la publicité. En effet des minorités visibles sur les groupes minoritaires et sur leur rôle dans la publicité, en relevant quelques exemples du genre de l'information disponible sur les annonecures publilicitaires de tenir compte des minorités visibles. M. Barnes a montré l'indignence de efforts visant à persuader les annonecures publilicitaires de tenir d'achat des groupes minoritaires au Canada, tout simplement aux résidences, l'importance, les médias préférés et le pouvoir résidence, l'ordre commercial qu'aux raisons sociologiques. L'absence de Les annonecures publilicitaires sont plus sensibles aux arguments À cet égard, la réserve exprimée par M. Barnes tient au fait que

réaliste.

la publicité. Et je ne crois pas que cela soit scatistes, on centre de modifier le but premier de

Les annonces publiques sont d'abord et avant tout intéressées par les résultats financiers. Une réclamation ne vise qu'un seul but : vendre ou, tout au moins, créer un climat favorable à la vente. Lorsqu'un message ne donne aucun résultat, il est vite remplacé. En distant aux annonces publiques que le marché ne vend pas, il déclame que les citoyens qui levoient régulièrement non seulement dans une autre place. En distancier aux annonces publiques fait perdre mais également refletter les réalisations.

Il est clair, à l'affirmation de Barnes, que des changements et des améliorations sont imposées, mais que l'adoption de lois ou de réglementations ne saurait constituer seule la solution au problème actuel. Le principe argumenté présenté par M. Barnes au sujet du rôle de la publicité dans la promotion du multiculturelisme est que la réclamation est essentiellement un outil économique et non un moyen de transformation sociale ; elle peut refléter l'évolution de la société mais non la provoquer :

L'étude Owatis-Bangash : Les minorités visibles qui, en 1978, M. Barnes a en outre souligné une constatation intéressante de composante 1,5 pour cent de la population, regroupant 2,3 pour cent des personnes appartenant dans les réclames, mais dans des rôles stéréotypés de gars affairés et nécessaires.

Notre rapport indique clairement deux choses : les minorités visibles sont pour ainsi dire absentes de la réglementation américaine visant à leur assurer une plus grande représentation tant au théâtre que dans les médias publicitaires en est en partie responsable. Plusieurs chaînes de télévision américaines présentent d'ailleurs maintenant des feuilles mettant en vedette des Noirs, et ces séries télévisées se sont par ailleurs bien implantées dans les réseaux canadiens également.

L'étude Owatis-Bangash est arrivée sensiblement aux mêmes conclusions :

M. Kenneth Barnes, président du Bureau consultatif de la publicité au Canada, parlant de la publicité et du multiculturalisme, a exprimé l'avantage que la réclame publiqueitaire est "un élément essentiel de notre économie". Au Canada, à l'industrie encore les idées font l'objet de toutes sortes d'annonces. M. Barnes, le principal annonneur publicitaire est le gouvernement fédéral. Non seulement les biens et les services, mais l'ensemble des médias sont également les services publicitaires. Le Bureau consultatif de la publicité au Canada travaille à la mise au point de lignes directrices concernant les stéréotypes sexuels. Par le passé, il s'est occupé de questions comme les relations avec les produits et des services tels que le tabac, les recours aux enfants dans la publicité et les normes publiques relatives, l'hygiène féminine et les médicaments vendus sans ordonnance.

M. Barnes a fait allusion à deux rapports traitant des liens entre la publicité et les minorités. Le premier, élaboré en 1980 par le Conseil consultatif canadien du multiculturalisme, a l'intention du C.R.T.C., ainsi que le second, une étude de Owatis-Bangash sur les minorités visibles et les médias, ont tous deux confirmé que les minorités sont nettement sous-représentées dans les messages publicitaires au Canada. En effet, les auteurs du rapport du C.C.C.M. affirment :

La publicité, dans les mass-médias, a une puissance éducative exceptionnelle, surtout pour l'esprit sans méfiance. C'est pourquoi la publicité a été choisie comme sujet d'examen. Et, de fait, les données rassemblées par le Conseil dans le cadre de cette recherche ont révélé un résultat dans la concerne la représentation des minorités dans la publicité.

Mme Cornéll a fait quelques suggestions au sujet des rapports futurs du Toronto Star avec les groupes ethniques et les minorités visibles. Mme Cornéll a également proposé une étude sur les cotes possibles, la tendance à ne mettre de ses aspects négatifs possibles, est contraire au sens de l'accent que sur les cotes possibles d'une question, au détriment de ses associations trop souvent fausse route en ne voulant pas offenser les minorités ethniques et l'aventur d'être plus hardis mais, pour cela, nous demande de l'édition du Star, Belan Honderich, pour déterminer si la composition technique du personnel du journal était "en rapport avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rapportait directement à être formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. A la suite de cette constatation, un comité l'état pas. À la suite de cette constatation, un comité avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rappor de tous les services du journal sous l'angle des minorités et de toutes les services du journal de la haute direction a été formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. Le Star s'est engagé à corriger ce défaut dans les sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui.

Nous ne nous sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui. Nous ne nous sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui. Nous ne nous sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui. Nous ne nous sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui.

En second lieu, Mme Cornéll a signalé qu'une étude, faite à la demande de l'éditeur du Star, Belan Honderich, pour déterminer si la composition technique du personnel du journal était "en rapport avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rapportait directement à être formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. A la suite de cette constatation, un comité l'état pas. À la suite de cette constatation, un comité avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rappor de tous les services du journal sous l'angle des minorités et de toutes les services du journal de la haute direction a été formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. Le Star s'est engagé à corriger ce défaut dans les sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui.

Nous faisons trop souvent fausse route en ne voulant pas offenser les minorités ethniques et l'aventur d'être plus hardis mais, pour cela, nous demandons de l'édition du Star, Belan Honderich, pour déterminer si la composition technique du personnel du journal était "en rapport avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rapportait directement à être formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. A la suite de cette constatation, un comité l'état pas. À la suite de cette constatation, un comité avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rappor de tous les services du journal sous l'angle des minorités et de toutes les services du journal de la haute direction a été formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. Le Star s'est engagé à corriger ce défaut dans les sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui.

Mme Cornéll a fait quelques suggestions au sujet des rapports futurs du Toronto Star avec les groupes ethniques et les minorités visibles. D'abord, selon elle, la tendance à ne mettre de ses aspects négatifs possibles, est contraire au sens de l'accent que sur les cotes possibles d'une question, au détriment de ses associations trop souvent fausse route en ne voulant pas offenser les minorités ethniques et l'aventur d'être plus hardis mais, pour cela, nous demandons de l'édition du Star, Belan Honderich, pour déterminer si la composition technique du personnel du journal était "en rapport avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rapportait directement à être formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. A la suite de cette constatation, un comité l'état pas. À la suite de cette constatation, un comité avec celle de la population actuelle", a révélé qu'il rappor de tous les services du journal sous l'angle des minorités et de toutes les services du journal de la haute direction a été formé en août 1981, pour examiner la composition à être formée en septembre. Le Star s'est engagé à corriger ce défaut dans les sommes pas toujours montrées à la hauteur de la tâche et nous vous demandons de continuer à nous appuyer vos suggestions et votre appui.

Le Toronto Star, à-t-elle indiqué, a deux journalistes qui s'occupent à plein temps des questions et de l'information intérressant la population ethnique de Toronto. Il s'agit "d'idiot", triage, de néglier les besoins d'une portion aussi importante, et sans cesse grandissante, de la population. En 1980-1981, le Star a publié diverses reportages à l'intention de la communauté chinoise de Toronto et à fat également paraitre des articles sur les femmes musulmanes, les juifs d'origine allemande et les colons ukrainiens du Canada. Le journal a également monté un festival des diasporas éthniques dans un article qui a suscité des réactions très négatives de la population raciale tout particulièrement les groupes ethniques, est la réaction hostile des groupes artificielles et des diaziennes d'autres intéressant tout particulièrement les rencontres de la population : la difficulté que rencontrent les membres du public ces dernières affirmer, en tant qu'ancien éditeur, que trop souvent nos lecteurs téléphonent en disant : "Pourquoi vous intéressez-vous à ces gens-là ?" Ils ne font pas la moitié de la population." À peine une question nous pouvons seulement répondre que nous avons le devoir d'enrichir l'information de nos lecteurs et que nous publications ces articles pour les aider à se tenir au courant et à mieux comprendre le monde qui nous entoure.

Cependant, en tant que membre du Conseil de presse de l'Ontario, le Star se doit de tenir compte des plaintes sérieuses émanant de ses lecteurs :

Le Conseil de presse regoit les plaintes du public relatives à la justesse et à l'impartialité des reportages et, à titre de membre du Conseil, nous avons convenu de faire partie, en première page du journal, les décisions de cet organisme.

(...) de travailleur à la diffusion, complète et honnête, de nouvelles et d'opinions, avec le plus d'exactitude, de sérieux et d'équité possible.

Tous les membres de l'équipe du Toronto Star sont tenus d'honorer ce mandat. Comment y parvenons-nous, par rapport aux intérêts qui sont les votres?

Au cours de son exposé, Mme Cornell a rappelé l'expérience passée et actuelle du Toronto Star relativement à la couverture des activités des minorités, et celle a priori à l'audrait faire dans l'avenir. Le Toronto Star a pour mandat, à-t-elle indiqué,

Mme Bonnie Cornell, adjointe au directeur administratif du Toronto Star, a parlé des reportages sur les minorités visibles et autres groupes ethniques dans la presse. Tout d'abord elle a exprimé sa sympathie à l'égard des minorités, car être une femme dans le milieu journalistique, a-t-elle fait remarquer, équivaut à faire partie d'une minorité.

"La réponse au problème des minorités, c'est l'entente, je crois, mais cela prend du temps, vous le savez comme moi."

#### • La presse et les minorités

#### 2. Idées expériences

(...) Dans un quotidien de Sydney, il y quelques années, avant que la presse n'ait fait son examen de conscience et n'ait corrigé son attitude,

parlassez la manchette suivante : "Un Grec tira sur un Italien pendant une querelle à propos d'une matresse anglaise." En y regardant de plus près, je me suis rendu compte qu'il ne s'agissait pas d'Anglais, d'Italiens ou de Grecs, mais bien de citoyens australiens. Mais je suis sûr que si ils avaient gagné une médaille aux Jeux Olympiques, on aurait pu lire le grand titre suivant : "Trois Australiens de nouveau victorieux."

M. A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires d'Australie, a souligné le problème des stéréotypes dans les médias en relevant, dans la presse australienne, quelques exemples qu'il nous montre bien comment elle traite des questions relatives aux minorités visibles :

Dans son exposé du samedi 24 octobre 1981, Mme Jeanne Augustinie, sous-directrice de la St. Francis de Sales Catholic School de Toronto, a traité de la question du multiculturalisme dans les médias. En tant que mère de famille et éducatrice, elle s'est dite surtout inquiète de ce que les médias ne fournit pas aux jeunes Canadiens appartenant à des minorités visibles, des images positives auxquelles ils puissent s'identifier. Faisant principalement allusion aux émissions et aux messages publicitaires diffusées à la télévision, Mme Augustinie a déploré les stéréotypes qu'on y perçoit, de même que l'absence d'évidente des minorités de "mauvaise presse" : les descriptions d'actions prestigieuses de "bonnes personnes", ne sont pas forcément toujours synonymes d'actions négatives dans tous les médias, visibles. Des compétences rendus négatives dans tous les médias, sont pas des personnes visibles à part entière. " Mme Augustinie a présenté un exemple élloquent, celui de Salome Bey, une chanteuse canadienne de réputation internationale, à qui, en dépit de sa popularité et de sa renommée, les médias canadiens n'ont jamais fait appel pour leurs messages publicitaires. Mme Augustinie a conclu en rappelant aux participants que, dans le monde des affaires comme dans le milieu du travail, les relations se créent très souvent en fonction des perceptions directes qu'il soit véhiculées par les médias : "Je n'existe pas tant que je n'ai pas fait signer aux autres que j'existe."

"Dans les médias, le Canada est toujours considéré comme ayant une population blanche."

1. Présentation du thème

#### LE MULTICULTURALISME DANS LES MÉDIAS



## Chapitre I

LE MULTICULTURALISME DANS LES MEDIAS

Président de La Séance Plénière:

Réal Berube

Directeur du Développement universitaire  
Université de Moncton



La quatrième conférence viseait donc à mieux faire prendre conscience aux participants des avantages économiques que recèle la multiculture dans les médias, le multiculturalisme dans le monde des affaires et la multiculture dans la jeunesse canadienne : la multiculture dans les médias, le multiculturalisme dans le monde des affaires et la multiculture dans la jeunesse canadienne sur le travail.

Le champ d'étude de la conférence principalement axé sur la situation canadienne, a été largement par les orateurs invités qui y ont pris la parole : L'honorable A.J. Grassby, commissaire aux Relations communautaires (Australia), Mme Jocelyn Barrow, du conseil d'administration de la British Broadcasting Corporation (Grande-Bretagne) et M. Nathan Glazier, professeur d'éducation et de sociologie à l'université Harvard (Etats-Unis). Les exposés de spécialistes issus des milieux universitaires, des médias, des séances publiques au cours desquelles les participants ont entendu trois séances publiques au cours desquelles les participants ont étudié le travailisme en milieu de travail. Ces questions ont été étudiées lors de terminale par un débat et une période de questions. Du monde du travail et du milieu des affaires. Chaque séance publique se termine par un débat et une période de questions.

La conférence a abordé trois points principaux : le multiculturalisme dans les médias, le multiculturalisme dans le monde des affaires et le multiculturalisme dans la jeunesse canadienne. Les trois séances publiques au cours desquelles les participants ont étudié le travailisme en milieu de travail. Ces questions ont été étudiées lors de terminale par un débat et une période de questions.

La quatrième conférence visait donc à mieux faire prendre conscience aux participants des avantages économiques que recèle la multiculture dans les médias, le multiculturalisme dans le monde des affaires et la multiculture dans la jeunesse canadienne tout entier. Peu exploitées, tant pour eux-mêmes, qu'ils soient gens d'affaires, industriels, responsables de médias, hauts fonctionnaires, chefs syndicaux, que très peu expliquées, tant pour eux-mêmes, qu'ils soient gens d'affaires, industriels, responsables de médias, hauts fonctionnaires, chefs syndicaux, que pour le Canada tout entier.

Même si la politique du multiculturalisme dans un cadre bilingue a fait l'objet de recherches et de discussions nombreuses ces dernières années, bien des Canadiens en ont encore une vision étroite et pensent qu'elle ne concerne que les coutumes folkloriques de gens vivant en marge de la société canadienne. Ils ignorent souvent le fait que ces groupes encouragent à s'y établir, dans le but de favoriser le développement économique du pays. Pourtant, on passe presque complètement sous silence leur rôle dans le développement économique du Canada, et même quelques-uns, comme leurs ancêtres avant eux, ont été admis au Canada, et même étrangère et d'une époque antérieure. Ironiquement, la plupart de ces véhicules, précisément, par ces traductions qui leur viennent d'une terre ethniques possèdent une variété de connaissances théoriques et pratiques futur du Canada.

Nous vous avons rencontré une étude préliminaire de la richesse culturelle du Canada pour attester la diversité du patrimoine culturel multiculturelle exercice sur notre vie quotidienne et comment mettre à profit la diversité du patrimoine culturel canadien pour attester la richesse culturelle qui nous vivons : un sondage du travail et celui des affaires. Nous espérons pouvoir examiner francement avec vous quelle influence le monde du travail a sur nos avions coniques, vous qui représentez les médias, nous vous avons rencontré avec d'autres dirigeants. C'est pourquoi cette fois nous avons décidé d'étudier cette question du tariant surtout des responsables de groupes ethniques, mais cation pour les Canadiens. Les participants à ces débats déniers années sur le multiculturalisme et sa signification. Nombreuses discussions qui se sont tenues au cours des dix dernières années sur la richesse culturelle du Canada. D'une certaine manière, la présente conférence offre beaucoup de matière à l'analyse pour entamer une étude préliminaire

Dans son allocution d'introduction, M. Jacques Hébert (coprésident du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale et président de Jeunesse Canada-Monde) a exposé les objectifs de la conférence :

La Quatrième Conférence canadienne sur le multiculturalisme s'est tenue à Ottawa du 23 au 25 octobre 1981. Elle avait pour thème "La deuxième décennie du multiculturalisme : perspectives d'avenir".

Il y fut également question de l'Etude sur Les Langues non officielles (1976) et de l'Etude sur Les attitudes des groupes majoritaires (1977). Une communauté présente par M. Michael Novak, directeur administratif du Ethnic Minorities Political Action Committee de New York, donna à la conférence une teneur internationale.

On procéda autrement pour la conférence de 1976. Des spécialistes étrangers étaient invités à présenter leurs programmes du multiculturalisme et le multiculturalisme dans l'optique anglophone et francophone. Ces présentations étaient certes au sujet précis : le plurilinguisme et la différence entre les deux types de portefeuille sur un sujet précis : le pluriel, l'occasion de débattre certaines questions au cours des séances alors que l'occurrence de débats entre certaines questions au cours des séances plurielles.

Chaque atelier formula des recommandations sur la politique et les programmes du multiculturalisme et les recommandations adoptées après ces brevets furent discutées. Les recommandations adoptées après ces brevets étaient présentées par le C.C.C.M. au ministre d'État chargé du futur. Des recommandations adoptées après ces brevets étaient présentées par le C.C.C.M. au ministre d'État chargé du multiculturalisme.

Les conférences de 1973 et 1978 furent des rencontres à préoccupation communautaire, dont les participants étaient des Canadiennes intéressées par les questions de multiculturalisme. Des membres du C.C.C.M., des chefs de tribus de groupes ethniques, des représentants de mouvements de jeunes, des fonctionnaires, des universitaires et des personnes engagées dans des activités multiculturelles exposèrent leurs vues, présentèrent des communautés : le multiculturalisme et l'identité canadienne, le racisme et la discrimination, les médias, les arts, la préservation des langues anciennes, les activités multiculturelles des juives. Les survivants : le multiculturalisme et l'identité canadienne, le racisme et la discrimination et partiellement à des ateliers portant sur les sujets culturels, les activités multiculturelles des juives.

Au cours des dix dernières années, trois conférences nationales sur le multiculturalisme ont été organisées, la première en 1973, la deuxième en 1976 et la troisième en 1978; elles ont toutes coincidé avec la réunion annuelle du Conseil consultatif canadien du multiculturalisme (C.C.C.M.).

## HISTORIQUE



Notre but n'était pas de provoquer un affrontement mais bien de susciter une discussion sérieuse et valable car je suis convaincu que les Canadiens doivent, pour le bien du pays, apprendre à se comprendre et à s'apprécier mutuellement.

Ce n'est là qu'une étape d'un long cheminement car, dans un pays aussi vaste avec une population relativement faible mais extrêmement hétérogène on ne pourrait s'attendre à éliminer toutes les barrières du jour au lendemain. Je ne doute pas que les lecteurs sauront apprécier la valeur des renseignements contenus dans ce compte rendu de la bimédia.

Le ministre d'Etat au Multiculturalisme,

Jim Flaming

Il existe dans toutes les sociétés des forces qui ont une influence sur tous les citoyens telle, entre autres, les médias, les diverses palisses politiques et les grandes entreprises.

Bref, j'espérais que nous pourrions nous engager dans de nouvelles voies, de faire en sorte que la politique soit plus largement acceptée, qu'elle imprégne vraiment la société canadienne et qu'elle ait des répercussions positives.

Nous entendions représenter une politique dynamique et positive. Nous entendions les sensibiliser à certaines réalités déplorables mises en relief lors des bimennales antérieures ou portées à mon attention par diverses instances, tel le Conseil consultatif, et les sensibiliser aussi à certaines situations malheureuses qui n'a été donné de connaître dans l'exercice de mes fonctions.

En conséquence, j'ai décidé que nous profitterions de la conférence binationale du 10e anniversaire pour réunir des leaders de communautés ethniques, bien sûr, mais également des personnalités occupant des postes d'influence. La conférence nous permettrait de discuter des obstacles qui peuvent donner l'impression à certains Canadiens de ne pas jouir des mêmes droits et du même respect que les autres.

Il va sans dire que PluSieurs Leaders de communautés ethniques participent également à la conférence.

Lorsque le gouvernement canadien a souhaité à l'idée de tenir des conférences binationales sur le multiculturalisme, il entrevoit celles-ci comme une occasion pour les leaders des diverses communautés ethniques de se réunir régulièrement afin de faire le point sur les progrès de la politique du multiculturalisme.

Trois conférences binationales ont précédé celle du 10e anniversaire et se sont toutes révélées très utiles, en ce sens qu'elles nous ont permis de prendre le pouls des communautés les plus concernées.

J'ai cependant cru que pour le 10e anniversaire de la mise en place de cette politique, le temps était venu de lui donner une nouvelle orientation.

Au cours de la première décence de la politique du multiculturalisme, on a pu être témoin de la vitalité croissante des minorités ethniques et de la reconnaissance accrue des diverses pratiques culturelles, ce qui a certes été profitable à nombre de Canadiens.

Toutefois, il est temps que les Canadiens qui ne se préoccupent pas au premier chef de la survie de leur culture d'origine, à en être fiers et ceux qui le désirent à recouvrer leur culture ethnique et multiculturelle doivent être aidés à mieux apprécier celle de leurs concitoyens.

Lorsqu'on commenga à planifier la conférence du 10e anniversaire, il m'est apparu évident que trop de Canadiens ne voyaient pas dans la politique du multiculturalisme une opportunité de diminuer les barrières culturelles dont chaque groupe ethnique est l'héritier.

En cette année du 10e anniversaire, nous avons voulu faire le point, et nous en sommes venus à la conclusion que l'occasion était idéale pour adopter une nouvelle orientation. Cette nouvelle orientation consistait à



## AVANT-PROPOS 1

### HISTORIQUE 1

#### TABLE DES MATIÈRES

Chapitre I:	Le multiculturalisme dans les médias	5
1.	Présentation du thème	7
2.	Idées exprimées	8
3.	La presse et les minorités	8
4.	La publicité et les minorités visibles	10
5.	Le multiculturalisme dans le monde des affaires	17
Chapitre III:	Le multiculturalisme dans le milieu de travail	27
1.	Présentation du thème	29
2.	Idées exprimées	20
3.	Le multiculturalisme et l'expérience	20
4.	Présentation du thème	19
5.	Idées exprimées	20
6.	Présentation du thème	25
7.	Idées exprimées	31
8.	La discrimination raciale au travail	31
9.	Les grandes sociétés et l'emploi pour les minorités	34
10.	Synthèse	38
Chapitre IIII:	Le multiculturalisme dans le milieu de travail	55
1.	Ordre du jour	63
2.	Conférenciers	67
3.	Participants	69
Annexe I:	Discours du Ministre	41
Annexe II:	Le multiculturalisme: d'autres points de vue	55
Annexe III:	Ordre du jour	63
Annexe IV:	Conférenciers	67
Annexe V:	Participants	69

ISBN 0-662-52700-3

N° de cat. CI 96-13/1983

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983

Ottawa, les 24 et 25 octobre 1981

MULTICULTURALISME  
CONFÉRENCE CANADIENNE SUR LE  
RAPPORT DE LA QUATRIÈME  
LA DEUXIÈME DECENNIE DU MULTICULTURALISME:  
PERSPECTIVES D'AVENIR







